

**PENGARUH KINERJA GURU DAN KERJA SAMA TIM  
GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 1 KERINCI**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**DELI ZAIRUL FITRI**

**NIM. 2110206026**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
TAHUN 2025/1446 H**

**PENGARUH KINERJA GURU DAN KERJA SAMA TIM  
GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 1 KERINCI**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Salah-satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S. Pd)*

**Disusun Oleh:**

**DELI ZAIRUL FITRI  
NIM. 2110206026**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
K E R I N C I**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
TAHUN 2025/1446 H**

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd  
 Seprianto, M.Pd.  
 Dosen Institut Agama Islam Negeri  
 (IAIN) Kerinci

<b>AGENDA</b>	
NOMOR :	04
TANGGAL :	04.06.2025
PARAF :	1

Sungai Penuh, Juni 2025

Kepada Yth,  
 Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
 Ilmu Keguruan IAIN Kerinci  
 di  
 Sungai Penuh

**NOTA DINAS**

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Deli Zairul Fitri, NIM 2110206026** yang berjudul **Pengaruh Kinerja Guru Dan Kerja Sama Tim Guru Terhadap Komitmen Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kerinci** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1

Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd  
 NIP. 198409092009121005

Dosen Pembimbing 2

Seprianto, M.Pd.  
 NIDN. 2006078801

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **DELI ZAIRUL FITRI**  
NIM : 2110206026  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi dengan judul **PENGARUH KINERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KOMITMEN GURU DI SMA NEGERI 1 KERINCI** belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik pada perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan dimana perlu

Sungai Penuh, Mei 2025

Yang menyatakan,



**DELI ZAIRUL FITRI**  
NIM. 2110206026

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh DELI ZAIRUL FITRI , Nim. 2110206026 dengan judul "PENGARUH KINERJA GURU DAN KERJASAMA TIM GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI KERINCI " telah di uji dan dipertahankan pada tanggal 31 Desember 2025.

Dewan Penguji

Dr. Eko Sujadi, M.Pd. Kons  
NIP. 199107182015031004

Ketua Sidang

Dr. Bukhari Ahmad, M.Pd  
NIP. 198609052015031003

Penguji I

Fatnan Asbupel, M.Pd  
NIP. 2006078801

Penguji II

Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd  
NIP. 198409092009121005

Pembimbing I

Seprianto, M.Pd  
NIP. 2006078801

Pembimbing II

Mengesahkan,

Dekan FTIK



Dr. Sya Ardinal, M.A  
NIP. 19830812201101005

Mengetahui

Ketua Jurusan



Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd  
NIP. 198409092009121005

## ABSTRAK

**DELI ZAIRUL FITRI. 2025.** Pengaruh Kinerja dan kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Skripsi: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci Tahun 2024.

Penelitian dilatarbelakangi dengan Teridentifikasi adanya kesenjangan dalam hal pencapaian target pembelajaran. Beberapa guru belum mampu menyelesaikan materi pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan. Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kinerja dan kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Bentuk penelitian ini adalah penelitian jenis kuantitatif. populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Kerinci yang berjumlah 56 orang. Sampel menggunakan total sampling dengan bentuk. Jadi sampel pada penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Kerinci berjumlah 56 orang. Besarnya ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss.

Hasil penelitian bahwa penelitian ini mengkaji pengaruh kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Hasil analisis menunjukkan: (1) Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai  $t$  hitung  $3,667 > t$  tabel  $2,006$  (signifikansi  $0,000 < 0,05$ ); (2) Kerja sama tim guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai  $t$  hitung  $3,608 > t$  tabel  $2,006$  (signifikansi  $0,000 < 0,05$ ); (3) Kinerja guru dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai  $F$  hitung  $71,287 > F$  tabel  $3,59$  (signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Model regresi dinyatakan fit dengan kontribusi pengaruh sebesar  $47,74\%$ , sementara  $52,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model. Semakin tinggi kinerja dan kerja sama tim guru, semakin meningkat komitmen mereka terhadap profesi dan sekolah tempat bertugas

*Kata Kunci: Pengaruh, Kinerja, kerja sama tim, Komitmen guru*

K E R I N C I

## ABSTRACT

**DELI ZAIRUL FITRI. 2025.** *The Influence of Performance and Teamwork on Teacher Commitment at SMA Negeri 1 Kerinci. Thesis: Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, IAIN Kerinci, 2024.*

*This research was motivated by the identification of gaps in learning target achievement. Some teachers have been unable to complete learning materials according to the predetermined time allocation. The purpose was to determine the influence of performance and teamwork on teacher commitment at SMA Negeri 1 Kerinci. This research employed a quantitative approach. The population studied consisted of 56 teachers at SMA Negeri 1 Kerinci. The sample utilized total sampling technique; therefore, the sample in this study comprised all 56 teachers at SMA Negeri 1 Kerinci. The sample size was determined using the Slovin formula. Data was collected through questionnaires, and hypothesis testing was conducted using SPSS application.*

*The research results demonstrate that this study examines the influence of teacher performance and teamwork on teacher commitment at SMA Negeri 1 Kerinci. The analysis shows: (1) Teacher performance has a positive and significant effect on teacher commitment with a  $t$ -value of  $3.667 > t$ -table  $2.006$  (significance  $0.000 < 0.05$ ); (2) Teacher teamwork has a positive and significant effect on teacher commitment with a  $t$ -value of  $3.608 > t$ -table  $2.006$  (significance  $0.000 < 0.05$ ); (3) Teacher performance and teamwork simultaneously have a significant effect on teacher commitment with an  $F$ -value of  $71.287 > F$ -table  $3.59$  (significance  $0.000 < 0.05$ ). The regression model is declared fit with an influence contribution of  $47.74\%$ , while  $52.3\%$  is influenced by other factors not explained in the model. The higher the performance and teamwork of teachers, the greater their commitment to the profession and the school where they serve.*

*Keywords: Influence, Performance, Teamwork, Teacher Commitment*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### PERSEMBAHAN

*Tiada lembar yang paling inti dari dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambalu atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kegagalan, bukan pula sebuah aib. Alangkah keindahannya jika mengukur kecerdasan seseorang dari apa yang paling cepat otak bisa, Biarkanlah setiap-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.*

### MOTTO:

أَدْخِ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ  
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

*Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Q.S. an-Nahl : 125)*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## KATA PENGANTAR



أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَانَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur Peneliti ucapkan kehadiran Allah S.W.T atas rahmat dan karunia-Nya jualah sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KINERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KOMITMEN GURU DI SMA NEGERI 1 KERINCI ”** Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari alam kejahilan kepada alam kebenaran. Penulis menyadari akan adanya berbagai keterbatasan dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini, penulis berkeyakinan bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan karenanya memerlukan penyempurnaan. Atas dasar inilah dengan tangan terbuka segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang positif dan membangun dari para pembaca guna penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu karenanya izinkahlah penulis menghaturkan do'a dan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada:

- 1 Bapak Dr. Jafar Ahmad, S. Ag M. Si Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, dan bapak Dr. Faizin, M.Pd selaku Wakil Rektor I, dan Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag Selaku Wakil Rektor II ,

dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan pengarahan dan bantuan kepada penulis.

- 2 Bapak Dr. Eva Ardinal, MA Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, Bapak Dr. Eko Sujadi. M.Pd, Kons Wakil dekan I, Bapak Dr. Rimin, S.Ag, M.PdI, Wakil dekan II, dan Bapak Dr. Rodi Hartono, S.Pd, M.Pd Wakil Dekan III yang selama ini telah mencurahkan segenap ilmu yang dimiliki dan membimbing peneliti dalam memahami segala ilmu yang dipelajari, yang telah membantu peneliti baik dalam menyelesaikan administrasi, langkah-langkah untuk menyelesaikan skripsi ini, serta tidak hentinya semangat untuk dapat secepatnya menyelesaikan skripsi ini.
- 3 Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
- 4 Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Seprianto, M.Pd selaku pembimbing II dengan ketulusan hati telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini memberikan perhatian, bimbingan dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 5 Bapak/ Ibu selaku Penasehat Akademik yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi.
- 6 Seluruh Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen pengampu mata kuliah jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu

pengetahuan dan semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi penulis dan orang banyak.

- 7 Bapak Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kerinci beserta dengan guru yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis untuk memberikan penjelasan dan keterangan demi kelancaran dari penelitian skripsi ini.
- 8 Untuk sahabat dan teman penulis, yang telah memberikan masukan, saran dan waktu luang serta motivasi dan dukungan disetiap keadaan.
- 9 Terima kasih kepada semua rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu dan memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 10 Semoga kebaikan semuanya mendapatkan rahmat dan balasan pahala dan nikmat yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhirnya, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca, aamiin yaa Allah yaa Rabbal 'Alamin..

Peneliti merasa tidak mampu membalas semuanya, hanya do'a yang dapat Peneliti mohonkan kepada Allah Swt. Semoga semua bantuan dan dorongan dari berbagai pihak menjadi nilai ibadah dan dibalas dengan pahala berlipat ganda. Selaku insan yang lemah serta dengan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang Peneliti miliki sudah pasti dalam skripsi ini banyak ditemui kelemahan dan kekurangan, bahkan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu

segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat Peneliti harapkan sebagai bahan masukan demi penyempurnaan skripsi ini. Dan atas segala bantuan yang telah diberikan itu agar menjadi amal baik di sisi Allah SWT, Amin.

Sungai Penuh, Mei 2025

Peneliti

**DELI ZAIRUL FITRI**  
**NIM. 2110206026**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>NOTA DINAS</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Fokus Masalah.....	6
D. Pertanyaan Penelitian .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Defenisi Operasional .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Komitmen Guru .....	11
B. Kinerja Guru .....	16
C. Kerja Sama Tim Guru.....	22
D. Penelitian yang Relevan .....	27
E. Kerangka Operasional .....	33
F. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Populasi dan Sampel .....	37
C. Variabel Penelitian .....	38
D. Jenis Data .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
F. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	46
G. Teknik Analisis Data.....	44

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Hasil Penelitian..... 57

B. Pembahasan ..... 77

**BAB V PENUTUP**

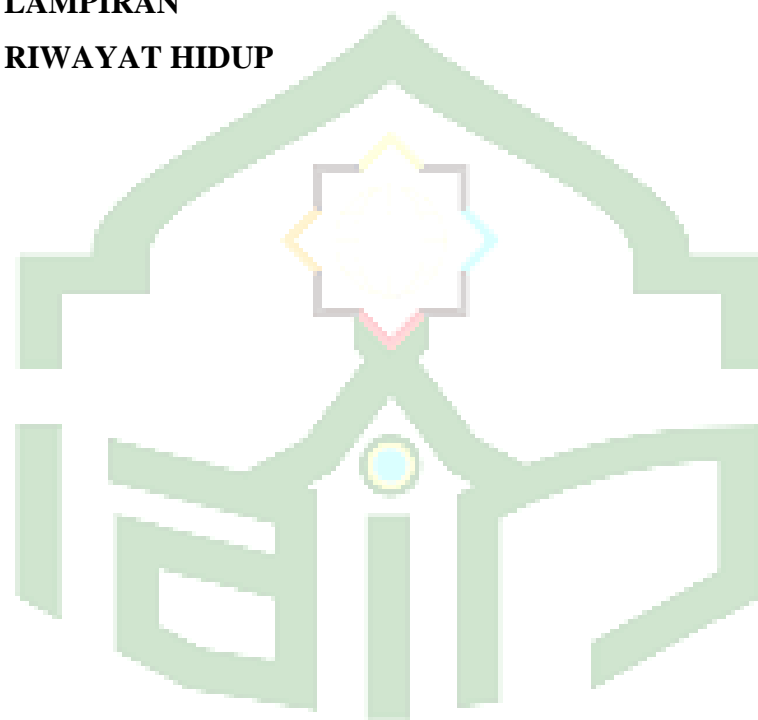
A. Simpulan..... 97

B. Saran ..... 98

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 : Daftar Bobot Penilai Setiap Pertanyaan.....	50
Table 3.3 Analisis Deskriptif .....	57
Tabel 4.4 TCR Y (Y) .....	49
Tabel 4.5 TCR (X <sub>1</sub> ).....	50
Tabel 4.6 TCR (X <sub>2</sub> ).....	51
Tabel 4.7 TCR (X <sub>3</sub> ).....	52
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (X1) .....	52
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (X2) .....	53
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (X3) .....	54
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Y) .....	55
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.13 Kurva Normal <i>Propability</i> .....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	68

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Operasional.....45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba

Lampiran 2 Tabulasi Data

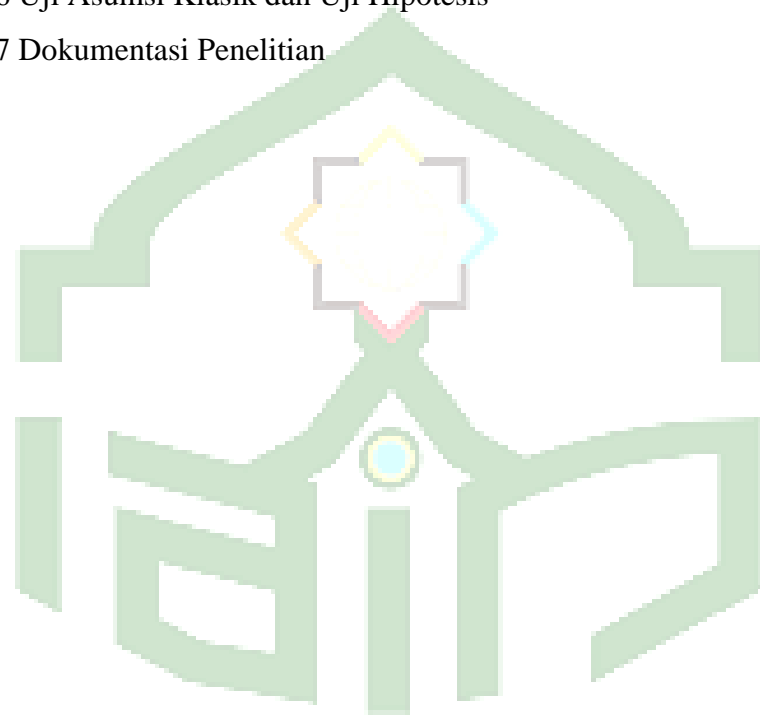
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

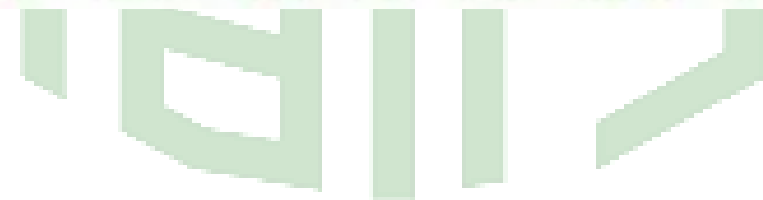
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut Hardono (2021) sekolah berfungsi sebagai tempat untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui proses pembelajaran yang terencana dan sistematis. Sejalan dengan itu, Mulyasa (2021) menegaskan bahwa sekolah bertanggung jawab untuk menyiapkan peserta didik agar mampu berperan aktif dalam masyarakat dan menghadapi tantangan global. Dengan demikian, sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, sekolah memang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terutama guru-guru yang memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Komitmen guru menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah (Sidik, 2018).

Menurut Mulyasa (2021) komitmen guru adalah keterikatan psikologis dan emosional seorang guru terhadap profesinya, yang tercermin dalam dedikasi, loyalitas, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Komitmen guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Asmin (2017) komitmen guru mencerminkan sejauh mana dedikasi dan keterikatan guru terhadap pekerjaan mengajar yang melampaui kepentingan pribadi atau imbalan materi. Hal ini tercermin dalam kesediaan guru

untuk menginvestasikan upaya ekstra demi keberhasilan siswa, loyalitas terhadap sekolah, dan keinginan untuk terus mengembangkan kompetensi profesional. Komitmen guru juga melibatkan identifikasi yang kuat dengan nilai-nilai dan tujuan pendidikan, serta tekad untuk bertahan dalam profesi meskipun menghadapi berbagai tantangan. Sementara itu, Jaka (2021) menjelaskan bahwa suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara guru dengan profesi dan institusi pendidikannya, yang berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaannya dalam profesi atau institusi tersebut. Berdasarkan kedua teori tersebut bahwa komitmen guru merupakan keterikatan dan loyalitas guru terhadap sekolah tempatnya mengajar, yang tercermin dari kesediaannya untuk berkontribusi maksimal demi tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Asmin (2017) faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen guru adalah kinerja guru dan kerja sama tim.

Kinerja guru merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan hasil yang optimal. Menurut Enco (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup efektivitas pengajaran, manajemen kelas, dan pencapaian tujuan pembelajaran. Selanjutnya kerja sama tim adalah kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan anggota tim lainnya dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Menurut Hafidulloh & Sofiah (2021) kerja sama tim adalah kemampuan untuk berkomunikasi, berbagi tanggung jawab, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam

konteks pendidikan, kerja sama tim antar guru membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kerinci pada tanggal 25-26 Agustus 2024 ditemukan permasalahan kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah seperti program literasi dan ekstrakurikuler. Seperti contoh guru juga jarang menghadiri rapat koordinasi sekolah secara tepat waktu dan kurang aktif memberikan ide-ide inovatif untuk kemajuan sekolah. Pada dimensi komitmen berkelanjutan, ditemukan fenomena guru yang mengajar di beberapa sekolah sekaligus, sehingga sering terlambat masuk kelas dan kurang fokus dalam mengajar. Seperti contoh guru juga terlihat lebih memprioritaskan kegiatan di luar sekolah dibanding tugas mengajar di SMA Negeri 1 Kerinci. Sementara dalam aspek komitmen normatif, teridentifikasi guru yang sering terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran dan hasil penilaian siswa. Beberapa guru juga tidak mengikuti standar prosedur pembelajaran yang telah ditetapkan sekolah, seperti tidak melaksanakan remedial teaching dan pengayaan sesuai jadwal yang ditentukan. Seperti contoh guru sering meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan kurang disiplin dalam mengisi jurnal pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kerinci pada tanggal 27-28 Agustus 2024 ditemukan permasalahan beberapa guru adanya permasalahan yaitu guru masih menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa melakukan penyesuaian dengan karakteristik peserta didik saat ini. Seperti contoh guru juga belum memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi dalam

perencanaan pembelajaran, padahal sekolah telah menyediakan fasilitas yang memadai. Selain itu, guru belum menyusun perangkat pembelajaran yang lengkap seperti bahan ajar dan lembar kerja siswa yang kontekstual. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, terlihat guru masih mendominasi proses pembelajaran dengan metode ceramah, sementara siswa cenderung pasif. Seperti contoh jarang menggunakan metode pembelajaran yang variatif seperti diskusi kelompok, proyek, atau pembelajaran berbasis masalah. Beberapa guru juga tidak menggunakan media pembelajaran yang menarik dan interaktif. Seperti contoh guru juga jarang memberikan pengayaan untuk siswa yang memiliki kemampuan di atas rata-rata.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kerinci pada tanggal 29-30 Agustus 2024 ditemukan permasalahan beberapa guru adanya guru kurang menunjukkan rasa terhadap sekolah tercermin dari minimnya inisiatif guru dalam menjaga dan meningkatkan kualitas fasilitas sekolah. Semangat kerja beberapa guru terlihat menurun, ditandai dengan kurangnya antusiasme dalam mengajar dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Dalam hal hubungan timbal balik, komunikasi antar guru cenderung terbatas pada urusan formal, kurang terjalin interaksi yang mendukung pertukaran ide dan pengalaman mengajar. Seperti contoh saling ketergantungan, guru cenderung bekerja secara individual dan enggan berkolaborasi dalam pengembangan materi pembelajaran. Guru juga jarang berbagi sumber daya pembelajaran dan alat peraga dengan rekan sejawat. Kepercayaan antar anggota tim juga tampak kurang solid, terlihat dari keengganan untuk berbagi tanggung jawab dalam

penyelenggaraan kegiatan sekolah. Seperti contoh guru juga menjalankan program pembelajaran tanpa koordinasi dengan guru lain dalam mata pelajaran yang sama.

Berdasarkan permasalahan di atas selanjutnya peneliti melakukan identifikasi permasalahan kemudian peneliti mendapatkan data bahwa permasalahan yang ditemukan termasuk kedalam variabel Kinerja, kerja sama tim dan komitmen guru.

Permasalahan rendahnya komitmen guru dapat diprediksi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dari beberapa sumber penelitian terdahulu, telah diidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap komitmen guru. Studi yang dilakukan oleh Mulya (2022) mengungkapkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Sementara itu, penelitian Rifai (2022) menemukan bahwa kinerja guru berperan penting dalam membentuk komitmen. Studi lain yang dilakukan oleh Nur (2021) menunjukkan bahwa kerja sama tim juga mempengaruhi komitmen guru. Widodo (2018) dalam penelitiannya mengidentifikasi hubungan positif antara kompetensi pedagogik dan komitmen. Selanjutnya, Trisnayani (2019) menemukan kinerja sebagai faktor kunci komitmen guru. Terakhir, Satriawan (2018) menegaskan pentingnya kerja sama tim dalam meningkatkan komitmen guru. Di antara berbagai aspek tersebut, peneliti memfokuskan pada tiga faktor utama yaitu Kinerja, dan kerja sama tim.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penting untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kinerja dan kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dapat dikemukakan berdasarkan latar belakang masalah adalah sebagai berikut :

1. Teridentifikasi adanya kesenjangan dalam hal pencapaian target pembelajaran. Beberapa guru belum mampu menyelesaikan materi pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan.
2. Beberapa guru cenderung bekerja secara individual dan kurang terlibat dalam kegiatan kolaboratif seperti team teaching atau diskusi kelompok guru. Hal ini berdampak pada kurangnya transfer pengetahuan dan pengalaman antar sesama guru
3. Guru juga jarang menghadiri rapat koordinasi sekolah secara tepat waktu dan kurang aktif memberikan ide-ide inovatif untuk kemajuan sekolah. beberapa sekolah sekaligus, sehingga sering terlambat masuk kelas dan kurang fokus dalam mengajar. Beberapa guru juga terlihat lebih memprioritaskan kegiatan di luar sekolah dibanding tugas mengajar di SMA Negeri 1 Kerinci.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti berkewajiban memberikan solusi atas masalah-masalah tersebut. Dengan adanya keterbatasan waktu, pikiran, materi dan sarana yang ada, maka peneliti merasa perlu membatasi batasan permasalahan agar hasil penelitian lebih fokus. Peneliti membatasi penelitian ini pada Pengaruh Kinerja dan kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh Kinerja guru Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kerja sama tim guru Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi pedagogik guru, Kinerja dan Kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kinerja Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi pedagogik guru, Kinerja dan Kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait antara lain:

1. Bagi SMA Negeri 1 Kerinci, hasil penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi aktual Kinerja, kerja sama tim, dan komitmen

guru di sekolah tersebut. Informasi ini dapat menjadi landasan kuat untuk pengembangan program peningkatan kualitas guru yang lebih terarah dan efektif, serta membantu dalam perumusan kebijakan internal yang bertujuan meningkatkan komitmen guru.

2. Para guru di SMA Negeri 1 Kerinci akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan kesadaran akan pentingnya Kinerja, dan kerja sama tim dalam membentuk komitmen profesional mereka. Hal ini dapat menjadi motivasi kuat untuk pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme. Selain itu, penelitian ini akan membantu guru memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap profesi dan institusi.
3. Bagi peneliti dan akademisi, penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Penelitian ini juga menyediakan model konseptual baru yang mengintegrasikan Kinerja, dan kerja sama tim dalam mempengaruhi komitmen guru, yang dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut di berbagai jenis lembaga pendidikan.

#### **G. Definisi Operasional**

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel yang telah diidentifikasi, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut:

##### **1. Kinerja Guru**

Kinerja guru dalam penelitian ini merujuk pada prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru SMA Negeri 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab profesionalnya. Hal ini mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, serta melaksanakan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Kinerja guru juga tercermin dari pencapaian target pembelajaran dan kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

## 2. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan guru-guru SMA Negeri 1 Kerinci dalam berkolaborasi, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini meliputi kesediaan untuk saling membantu, berbagi pengetahuan dan pengalaman, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta berkontribusi aktif dalam kegiatan kelompok. Kerja sama tim yang efektif ditandai dengan adanya sinergi positif antar anggota tim dalam mengembangkan kualitas pembelajaran di sekolah.

## 3. Komitmen Guru

Komitmen guru dalam penelitian ini dipahami sebagai keterikatan psikologis dan emosional guru SMA Negeri 1 Kerinci terhadap profesi dan sekolahnya. Komitmen ini tercermin dalam tiga dimensi yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen berkelanjutan (kesadaran akan manfaat dan konsekuensi), dan komitmen normatif (kewajiban moral). Hal ini ditunjukkan melalui dedikasi dalam mengajar, loyalitas terhadap sekolah,

kesediaan mengembangkan diri, serta konsistensi dalam mencapai tujuan pendidikan.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
K E R I N C I

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Komitmen Guru**

##### **1. Definisi Komitmen Guru**

Komitmen guru merupakan keterikatan emosional dan tanggung jawab seorang pendidik terhadap profesi dan institusi tempat mereka bekerja. Menurut Mulyasa (2021) mendefinisikan komitmen guru sebagai dedikasi, loyalitas, dan integritas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang guru terlibat secara emosional dan psikologis dalam mendukung visi, misi, dan tujuan institusi pendidikan. Guru dengan komitmen tinggi menunjukkan semangat kerja yang konsisten, keinginan untuk meningkatkan kompetensi, dan kesediaan untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan dan Prasetyo (2022) menjelaskan bahwa komitmen guru tidak hanya terlihat dari loyalitas mereka terhadap institusi pendidikan, tetapi juga dari upaya mereka dalam mendukung keberhasilan siswa. Komitmen guru mencakup tiga dimensi utama: komitmen afektif, yang mencerminkan hubungan emosional guru dengan profesinya; komitmen berkelanjutan, yang didasarkan pada kesadaran akan tanggung jawab profesional; dan komitmen normatif, yaitu kewajiban moral untuk tetap setia pada profesi guru. Ketiga dimensi ini saling terkait dalam membentuk seorang guru yang berdedikasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dimensi perilaku penting untuk menilai kecenderungan anggota organisasi, sehingga individu tersebut mampu bertahan di suatu organisasi. Komitmen berupa kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut Ketut R & Jumira (2020). Rasa identifikasi yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya merupakan salah satu bentuk komitmennya. (Nana & Rotua (2020). Individu tersebut akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuantujuan organisasi.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Sidik, 2018). Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh- sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan

menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya (Said & Akmaluddin, 2021).

Komitmen yang mencerminkan suatu ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk terus mengabdikan dan setia terhadap sekolah atau organisasi yang ia naungi (Asma'ul, 2021). Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi menyebabkan seseorang akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik (Faizah, 2021).

Berdasarkan dari pendapat tersebut bahwa komitmen guru merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas dan keinginan yang kuat dari seorang guru untuk tetap menjadi bagian dari sekolah, berusaha dengan sungguh-sungguh demi kemajuan sekolah, serta mempertahankan keanggotaannya sebagai guru di sekolah tersebut. Komitmen guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Guru

Menurut Ketut R & Jumira (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru meliputi

- a. Kompetensi pedagogik. Shulman (2018) dalam Widodo et al., (2020) mendefinisikan kompetensi pedagogik sebagai pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik.

- b. Kinerja guru juga merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen. Robbins dan Judge (2020) dalam Sari & Hendro (2022) menegaskan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, sebagai konsekuensinya, memperkuat komitmen organisasi.
- c. Kerja sama tim di lingkungan sekolah juga berperan signifikan dalam mempengaruhi komitmen guru. Luthans (2019) dalam (Nurdiansyah & Pratiwi, 2023) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- d. Kepemimpinan kepala sekolah. Menurut teori kepemimpinan transformasional Bass dan Riggio (2017) dalam (Martinis, 2022), pemimpin yang inspiratif dan suportif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen bawahan. Martinis (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional berkorelasi positif dengan tingkat komitmen guru.
- e. Iklim organisasi sekolah juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen guru. Hoy dan Miskel (2018) dalam (Prasetyo et al., 2021) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan sekolah yang relatif bertahan lama dan dialami oleh para anggotanya.
- f. Pengembangan profesional berkelanjutan juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Day (2019) dalam Widodo et al., (2020) menekankan pentingnya pengembangan profesional dalam

mempertahankan motivasi dan komitmen guru sepanjang karir mereka.

- g. Kompensasi dan penghargaan juga berperan dalam mempengaruhi komitmen guru. Teori ekspektansi Vroom (2016) dalam (Sari & Hendro, 2022) menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen individu dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil dan penghargaan atas kinerja mereka. Penelitian Sari dan Hendro (2022) menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan memuaskan berkontribusi positif terhadap komitmen guru.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Kinerja guru, dan kerja sama tim merupakan tiga faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Selain itu, faktor-faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, pengembangan profesional berkelanjutan, serta sistem kompensasi dan penghargaan juga berkontribusi dalam membentuk komitmen guru. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan komitmen guru. Sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan perlu mempertimbangkan pendekatan holistik yang mencakup pengembangan kompetensi pedagogik, peningkatan kinerja, dan penguatan kerja sama tim, serta memperhatikan aspek-aspek lain seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem penghargaan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan

yang kondusif bagi tumbuhnya komitmen guru yang kuat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

#### 4. Indikator Komitmen Guru

Menurut Basilius (2017) dalam Ketut R & Jumira (2020) terdapat tiga indikator komitmen guru, yaitu:

- a. Afektif, yaitu kesediaan untuk tetap dengan pekerjaannya dikarenakan keyakinan bahwa peran dan deskripsi pekerjaan jelas.
- b. Berkelanjutan, yaitu tidak ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sudah ada untuk mencari pekerjaan yang baru.
- c. Normatif, yaitu keinginan untuk tetap bekerja di tempat tersebut dikarenakan sudah merasa sebagai kewajiban yang harus diemban.

### B. Kinerja Guru

#### 1. Definisi Kinerja Guru

Menurut Hafidulloh & Sofiah (2021) Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”(job *performance*). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya. Menurut Suwignyo et al., (2020), *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi (Sidik, 2018).

Menurut Joen et al., (2022) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi (2021) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mulyasa, (2017). kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Martinis, (2018) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi. peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik". Berdasarkan kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

"Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu" (Mulyasa, 2017). Sementara itu, Supardi, (2016) menyatakan, "Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru". Dari kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Masrum (2021) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan berbagai pandangan ahli, kinerja dapat disimpulkan sebagai ukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru, khususnya, merupakan elemen penting dalam keberhasilan pendidikan, karena secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, dukungan manajemen, dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif

Berdasarkan dari pendapat tersebut bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah, yang didasarkan pada kompetensi, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Kinerja guru ini mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian terhadap kinerja guru sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Masrum (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi:

- a. Efektivitas dan efesien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efesien berkaitan dengan jumlah yang di keluarkan dalam upaya mencapai tujuan;
- b. Otoritas dan tanggung jawab (Authority and Responbility), Authority (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang

peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. Authority juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut

- c. Disiplin (Discipline), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja;
  - d. Inisiatif (Initiative), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
3. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Komitmen Guru

Menurut teori motivasi Usman (2020) "Salah satu kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan akan penghargaan, di mana kinerja yang baik akan memberikan rasa penghargaan dan pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen". Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik akan membuat guru merasa dihargai dan

diperlakukan secara adil, sehingga akan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardono (2021) pada guru di Kota Denpasar menemukan bahwa "Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru guru". Kinerja yang baik akan membuat guru merasa puas dan bangga dengan pencapaian mereka, sehingga akan meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Octavia et al., 2016) pada guru di Kabupaten Cianjur, di mana "Kinerja guru yang tinggi akan meningkatkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif guru terhadap sekolah".

Berdasarkan dari pendapat tersebut bahwa kinerja guru yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dalam bekerja. Ketika guru merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diperlakukan secara adil, maka mereka akan merasa puas dan termotivasi untuk terus memberikan kinerja terbaik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah dan profesi sebagai pendidik.

#### 4. Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2021) indikator kinerja guru dibagi menjadi 5 yaitu:

- a. Kualitas Kerja. Kualitas kerja meliputi perencanaan pengajaran, penguasaan bahas ajar, dan pernerapan hasil penelitian dalam pembelajaran.

- b. Kecepatan/ Ketepatan Kerja. Kecepatan kerja dapat dilihat dari hasil kerja guru sedangkan, ketepatan kerja dapat dilihat dari penerapan materi ajar dikelas.
- c. Inisiatif dalam Kerja. Inisiatif dalam kerja dapat dilihat dari proses penggunaan media pembelajaran dikelas, apakah guru dapat mengaplikasikan media pembelajaran dan disesuaikan dengan proses dan materi ajar yang sedang dilaksanakan.
- d. Kemampuan Kerja. Kemampuan kerja diharapkan dimiliki seorang guru sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran. Kemampuan kerja dapat diukur melalui cara guru mengelola kelas, penilaian hasil belajar, dan lain sebagainya.
- e. Komunikasi. Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang guru. Hal tersebut dapat dilihat pada saat guru melakukan komunikasi dengan siswa dan dapat dilihat pada saat guru dapat menerima masukan untuk perbaikan proses pembelajaran.

### **C. Kerja Sama Tim Guru**

#### **1. Definisi Kerja Sama Tim Guru**

Kerja sama tim adalah proses kolaboratif antara individu-individu dengan latar belakang, keterampilan, dan tanggung jawab yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Kreitner dan Kinicki (2020) mendefinisikan kerja sama tim sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara sinergis dengan orang lain, berbagi tanggung jawab, dan mendukung pencapaian tujuan kelompok. Dalam dunia pendidikan, kerja sama tim antara guru menjadi salah satu elemen penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, berbagi ide inovatif, dan menyelesaikan masalah bersama secara efektif. Guru yang terlibat dalam kerja sama tim cenderung lebih termotivasi dan produktif.

Menurut Luthans (2021) menjelaskan bahwa kerja sama tim yang efektif memerlukan beberapa komponen utama, seperti komunikasi yang terbuka, kepercayaan antar anggota tim, dan pembagian peran yang jelas. Dalam konteks pendidikan, kerja sama tim melibatkan kolaborasi antara guru dalam merancang kurikulum, berbagi metode pengajaran, dan mendukung kegiatan ekstrakurikuler. Keberhasilan kerja sama tim sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mendukung dan budaya organisasi yang inklusif. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan.

Kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi social Sri, (2021). Menurut (Jaka, 2021) kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.

Menurut Handayani dan Pratama (2023), kerja sama tim di institusi pendidikan mencakup aspek-aspek seperti berbagi sumber daya, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, dan mengelola konflik secara konstruktif. Kerja sama tim yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antar guru. Dalam praktiknya, kerja sama tim mempermudah pencapaian tujuan organisasi,

meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menciptakan suasana sekolah yang kondusif untuk siswa dan staf.

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan pasti dituntut untuk saling bekerjasama tidak hanya dalam dunia kerja tapi di lingkungan sosial pun manusia diharuskan untuk bekerja sama dalam membangun sebuah peradaban yang baik Lutfi & Sulistyorini, (2023). Kerjasama diyakini dapat mempermudah dan memperlancar setiap tujuan karena dengan kerjasama beban-beban kerja dapat dibagi. Kerjasama tim dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja bersama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagi pengetahuan dan ketrampilan. Dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (Faizah, 2021).

Menurut Gunawan & Ibrahim (2018) kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik. Kemudian menurut Said & Akmaluddin (2021) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, kerja sama tim dapat disimpulkan sebagai proses kolaborasi yang melibatkan interaksi, komunikasi, dan koordinasi antar individu dalam kelompok untuk

mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kerja sama tim guru memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan mendukung keberhasilan institusi pendidikan. Elemen kunci dari kerja sama tim yang baik adalah komunikasi terbuka, kepercayaan, dan dukungan antar anggota tim. Dengan kerja sama tim yang solid, tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih optimal.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim Guru

Berhasil atau tidaknya suatu teamwork dipengaruhi oleh banyak faktor. Mulyasa (2018) menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja sama tim adalah :

- a. Kepercayaan terhadap rekan kerja Kualitas kerjasama tim yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara pegawai dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.
- b. Pengayaan pekerjaan (job enrichment) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan Pengayaan pekerjaan penting untuk dilakukan kepada anggota tim supaya mereka memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja yang lain. Hal ini akan memudahkan mereka memahami kesulitan yang dirasakan oleh rekan kerja dalam mencapai tujuan kelompok.

- c. Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom Hal ini akan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menunjukkan kemampuan mereka secara optimal dan kebebasan berkreasi sehingga memudahkan mereka mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.
  - d. Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim Anggota tim perlu diberikan kepercayaan mengenai tugas dan tanggung jawab supaya mereka tidak saling melempar kesalahan kepada rekan kerja yang lain ketika terjadi permasalahan dalam pekerja.
  - e. Umpan balik di antara sesama anggota tim Umpan balik perlu diberikan kepada sesama anggota tim supaya mereka mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dipecahkan bersama.
3. Pengaruh Kerja Sama Tim Guru terhadap Komitmen Guru

Menurut Suwandi (2022) kerja sama tim yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan komitmen setiap anggota tim". Selanjutnya, Menurut (Rabiatul & Neti, 2019) menyatakan, Kerja sama tim yang baik, di mana setiap anggota tim saling menghargai dan menghormati, akan meningkatkan komitmen setiap anggota tim terhadap organisasi.

4. Indikator Kerja Sama Tim Guru

Dimensi kerjasama tim menurut Mulyasa (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Bekerjasama (cooperating). Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama dari pada bekerja sendirian.
- b. Koordinasi (coordinating). Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c. Komunikasi (communicating). Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).
- d. Kenyamanan (comforting). Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
- e. Pemecahan Masalah (conflict resolving). Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi dan ketidaksetujuan antara anggota tim.
- f. Rasa Percaya Diri (confident). Anggota tim yang mampu berfikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan masalah yang sama antara lain:

1. Penelitian Asmin (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Sampel yang digunakan sebanyak 68 orang guru, diambil dengan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data menggunakan analisis deskriptif regresi linier untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Dari hasil analisis dan pengujian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$ . Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Perbedaan dari segi MASALAH: Penelitian Anda berfokus pada pengaruh Kinerja, dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Masalah yang diangkat mencakup kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, rendahnya penerapan metode pembelajaran inovatif, minimnya kolaborasi antar guru, serta prioritas kerja yang tidak fokus pada tugas di sekolah. Sementara itu, penelitian Asmin (2017) lebih menyoroti pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar, tanpa membahas aspek kerja sama tim atau komitmen guru sebagai variabel terikat.

Metode: Penelitian Anda menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada variabel Kinerja, kerja sama tim, dan komitmen guru. Data dikumpulkan melalui observasi, survei, dan wawancara untuk menggali hubungan antar variabel. Sebaliknya, penelitian Asmin (2017) juga menggunakan metode survei kuantitatif dengan pendekatan korelasional, tetapi lebih menekankan analisis regresi linier untuk mengukur pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil yang Akan Dicapai: Penelitian Anda bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana Kinerja, dan kerja sama tim memengaruhi komitmen guru, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kolaborasi dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Sebaliknya, penelitian Asmin (2017) menemukan bahwa kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan hasil kuantitatif yang menunjukkan hubungan positif antar variabel tersebut, tanpa membahas komitmen sebagai elemen utama.

2. Penelitian Sri (2021), Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Etika Kerja Guru SMK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri di Kabupaten Bekasi, dengan menggunakan metode survei dan teknik analisis jalur. Sampel penelitian dipilih sebanyak 80 guru menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan:

Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan etika kerja. Kedua, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kerja sama tim. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kerja sama tim. Ketiga, kerja sama tim memiliki pengaruh positif langsung terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kerja sama tim akan menyebabkan peningkatan etika kerja. Simpulan dalam penelitian ini bahwa etika kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan dan kerja sama tim.

Perbedaan dari masalah: Penelitian Anda berfokus pada pengaruh Kinerja, dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Masalah yang diangkat mencakup kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, rendahnya penggunaan metode pembelajaran inovatif, minimnya kolaborasi antar guru, dan komitmen yang tidak optimal dalam tugas mengajar. Sementara itu, penelitian Sri (2021) menyoroti pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru di SMK Negeri. Penelitian Sri lebih menitikberatkan pada faktor kepemimpinan sebagai variabel utama yang berkontribusi terhadap etika kerja dan kerja sama tim, tanpa membahas kompetensi pedagogik atau kinerja guru.

Metode: Penelitian Anda menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi, survei, dan wawancara untuk mengeksplorasi pengaruh Kinerja, dan kerja sama tim terhadap komitmen guru. Sebaliknya, penelitian Sri (2021) menggunakan metode survei dengan analisis jalur untuk mengevaluasi

hubungan antara kepemimpinan, kerja sama tim, dan etika kerja guru. Metode penelitian Sri cenderung lebih mengandalkan analisis kuantitatif tanpa mengeksplorasi observasi langsung fenomena di lapangan.

Hasil yang Akan Dicapai: Penelitian Anda bertujuan menghasilkan pemahaman mendalam tentang bagaimana Kinerja, dan kerja sama tim memengaruhi komitmen guru, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kolaborasi dan keterlibatan guru. Sebaliknya, penelitian Sri (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim memiliki pengaruh langsung terhadap etika kerja guru, dengan implikasi pada perbaikan manajemen sekolah dan hubungan antar guru. Hasil penelitian Sri tidak mencakup komitmen guru sebagai fokus utama.

3. Penelitian Nainggolan (2020), Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. Pendidikan merupakan faktor penting untuk memajukan peradaban suatu negara. Proses pendidikan dapat berjalan dengan baik melalui kinerja guru yang produktif. Hasil dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan peserta didik akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing. Untuk itu, diperlukan komitmen guru untuk mencapai tujuan sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa komitmen guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 44 orang. Untuk mendapatkan data penelitian diperoleh melalui pembagian kuesioner, wawancara, serta dokumentasi baik secara langsung dari objek penelitian maupun dari sumber referensi yang berkaitan penelitian ini. Hasil yang diperoleh adalah komitmen guru sudah

tinggi begitu juga dengan kinerja guru yang baik. Komitmen dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

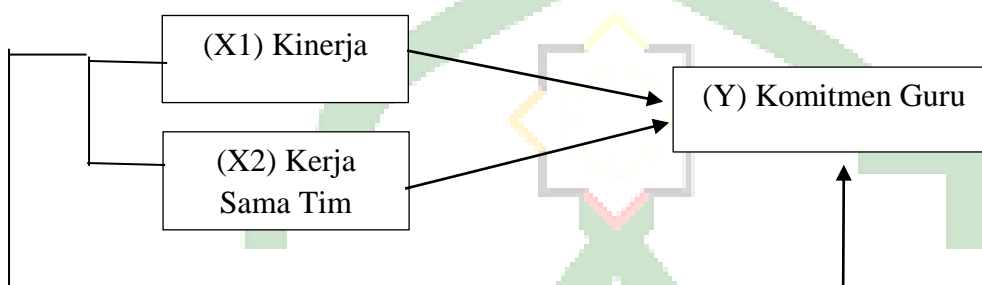
Perbedaan dari segi masalah: Penelitian Anda berfokus pada pengaruh Kinerja, dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Masalah yang diangkat mencakup kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah, rendahnya penggunaan metode pembelajaran inovatif, minimnya kerja sama antar guru, serta prioritas kerja yang tidak fokus pada tugas di sekolah. Sebaliknya, penelitian Nainggolan (2020) menitikberatkan pada dampak komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Panei, dengan menyoroti bagaimana komitmen guru berkontribusi pada kualitas pembelajaran dan produktivitas mereka.

Metode: Penelitian Anda menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, observasi, dan wawancara untuk menggali hubungan antara Kinerja, dan kerja sama tim terhadap komitmen guru. Data diperoleh dari observasi fenomena nyata di lapangan. Sementara itu, penelitian Nainggolan (2020) menggunakan metode survei kuantitatif dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi untuk menganalisis hubungan komitmen dan kinerja guru, tanpa membahas faktor-faktor kompetensi pedagogik atau kerja sama tim.

Hasil yang Akan Dicapai: Penelitian Anda bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru, khususnya Kinerja, dan kerja sama tim. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan untuk meningkatkan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Sebaliknya, penelitian Nainggolan (2020) menemukan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, dengan hasil menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel, tetapi tidak membahas dimensi kerja sama tim atau kompetensi pedagogik.

### E. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diuji pengaruhnya. Variabel bebas yaitu Kinerja ( $X_1$ ) dan Kerja Sama Tim ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Komitmen Guru ( $Y$ ) di SMA Negeri 1 Kerinci. Berdasarkan kerangka berpikir ini, dapat dijelaskan bahwa: Kinerja ( $X_1$ ): Berpengaruh terhadap Komitmen Guru ( $Y$ ). Kinerja guru yang baik menunjukkan dedikasi dan profesionalisme dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Kerja Sama Tim ( $X_2$ ): Berpengaruh terhadap Komitmen Guru ( $Y$ ). Kerja sama yang solid antar guru dalam tim pengajaran meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan bersama, serta meningkatkan kualitas pembelajaran dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir ini, dapat disimpulkan bahwa Kinerja ( $X_1$ ) dan Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Guru ( $Y$ ) di SMA Negeri 1 Kerinci. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi komitmen guru dalam menjalankan tugas mereka.

#### F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis dinyatakan dalam jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Sugiyono, 2018). Sesuai dengan Kajian Teoritis, diatas maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Dari uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1	$H_0 : r = 0$		Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kinerja guru terhadap komitmen guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut
	$H_2 : r \neq 0$	:	Diduga terdapat pengaruh antara Kinerja guru terhadap komitmen guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut
2	$H_0 : r = 0$	:	Diduga tidak terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap Komitmen guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut.
	$H_3 : r \neq 0$	:	Diduga terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap Komitmen

			guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut
3.	$H_0 : r = 0$	:	Diduga tidak terdapat Pengaruh, Kinerja dan Kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara simultan.
	$H_4 : r \neq 0$		Diduga terdapat Pengaruh Kinerja dan Kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara simultan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini masalahnya sudah jelas dan populasinya banyak. Selain itu juga peneliti ingin penelitian ini berjalan secara sistematis sehingga penelitian ini berjalan secara objektif. Tujuan dari penelitian ini, yang merupakan penelitian korelasional, adalah untuk menguji hubungan dan kekuatan korelasi antara dua variabel atau lebih tanpa mengubah variabel itu sendiri. Penelitian ini mencoba untuk mengukur tingkat hubungan antara fluktuasi dalam satu atau lebih parameter dengan menggunakan koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa alasan mendasar. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Kinerja, dan kerja sama tim terhadap komitmen guru yang dapat diukur secara numerik menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kedua, data yang dikumpulkan dari guru-guru SMA Negeri 1 Kerinci memerlukan analisis

statistik untuk menghasilkan temuan yang objektif dan terukur. Ketiga, penelitian ini memiliki hipotesis yang jelas yang perlu diuji kebenarannya melalui pengolahan data statistik.

Selain itu, karakteristik variabel yang diteliti dapat dikuantifikasi dan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel. Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi hasil penelitian dari sampel ke populasi dengan tingkat kepercayaan tertentu. Penelitian ini juga membutuhkan pengukuran yang sistematis dan terstandar untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dari responden.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Maka populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Kerinci yang berjumlah 56 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi konsumen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Definisi *probability sampling* yang

digunakan penulis adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). (Saifuddin, 2021) dalam Fauzan mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Jadi sampel pada penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Kerinci berjumlah 56 orang.

### C. Variabel Penelitian

#### 1. Kinerja Guru

##### a. Definisi Konseptual Kinerja Guru

Menurut Martinis (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, kinerja mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh guru di SMA Negeri 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta terlibat dalam kegiatan pengembangan profesi. Kinerja guru yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan prestasi siswa (Permendiknas, 2018).

Sementara itu, (Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Definisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja guru SMA Negeri 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas profesional pendidikan yang mencakup kualitas kerja (kemampuan menyusun perangkat pembelajaran), ketepatan kerja (kedisiplinan dan responsivitas), inisiatif dalam bekerja (pengembangan program pembelajaran), serta kemampuan kerja (penguasaan materi dan pengelolaan kelas).

c. Instrument Penelitian Kinerja Guru

Peneliti akan mengembangkan instrumen kinerja guru yang dirumuskan dari 5 (lima) indikator, yaitu: kualitas kerja, Kecepatan atau Ketepatan Kerja, Inisiatif dalam Kerja dan Kemampuan Kerja.. Penjabaran indikator ini antara lain:

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian kinerja guru**

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Kualitas Kerja	Menguasai materi pembelajaran	1, 2, 3
		Ketuntasan dalam pelaksanaan pembelajaran	4, 5, 6
		Keakuratan dalam penilaian hasil belajar	7, 8, 9
2	Kecepatan/Ketepatan Kerja	Ketepatan waktu dalam mengajar	10, 11, 12
		Efisiensi penggunaan waktu pembelajaran	13, 14, 15
		Kesesuaian dengan target kurikulum	16, 17, 18

3	Inisiatif dalam Kerja	Pengembangan metode pembelajaran	19, 20, 21
		Kreativitas dalam pemecahan masalah	22, 23, 24
		Inovasi dalam media pembelajaran	25, 26, 27
4	Kemampuan Kerja	Pengelolaan kelas	28, 29, 30
		Penguasaan teknologi pembelajaran	31, 32, 33
		Kemampuan adaptasi dalam situasi mengajar	34, 35, 36

Sumber: (Supardi, 2021)

## 2. Kerja Sama Tim

### a. Definisi Konseptual Kerja Sama Tim

Menurut Hamalik (2018) kerja sama tim mengacu pada sejauh mana para anggota tim terlibat dan memiliki kepercayaan satu sama lain dan mendukung serta saling menghormati tujuan bersama. Dalam penelitian ini, kerja sama tim mengacu pada kolaborasi, koordinasi, dan dukungan yang terjalin di antara para guru di SMA Negeri 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Kerja sama tim yang solid dapat menciptakan sinergi, meningkatkan efektivitas, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama (Enco, 2018). Sementara itu, Rabiatul & Neti, (2019) mendefinisikan kerja sama tim sebagai serangkaian proses yang melibatkan interaksi antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama melalui koordinasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang efektif.

### b. Definisi Operasional Kerja Sama Tim

Kerja sama tim dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan guru SMA Negeri 1 Kerinci dalam berkolaborasi dengan rekan kerja

untuk mencapai tujuan bersama, meliputi komunikasi efektif, koordinasi dalam pelaksanaan tugas, saling membantu antar rekan kerja, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta berkontribusi aktif dalam kegiatan kelompok.

c. Instrument Penelitian Kerja Sama Tim

Peneliti akan mengembangkan instrumen kerja sama tim guru yang dirumuskan dari 6 (enam) indikator kerja sama tim guru, yaitu: 1) mempunyai rasa memiliki, 2) meningkatkan semangat kerja, 3) melakukan hubungan timbal balik, 4) memberi kepercayaan, 5) kesamaan tujuan, dan 6) saling ketergantungan. Penjabaran indikator ini antara lain:

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian kerja sama tim guru**

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Mempunyai rasa memiliki	Kepedulian terhadap tim	1, 2, 3
		Tanggung jawab bersama	4, 5, 6
		Komitmen pada keberhasilan tim	7, 8, 9
2	Meningkatkan semangat kerja	Motivasi dalam bekerja sama	10, 11, 12
		Antusiasme dalam kegiatan tim	13, 14, 15
		Inisiatif dalam pengembangan tim	16, 17, 18
3	Melakukan hubungan timbal balik	Komunikasi efektif antar anggota	19, 20, 21
		Pemberian dan penerimaan feedback	22, 23, 24
		Kolaborasi dalam penyelesaian masalah	25, 26, 27
4	Memberi kepercayaan	Menghargai kemampuan rekan tim	28, 29, 30
		Delegasi tugas yang sesuai	31, 32, 33
		Keterbukaan dalam tim	34, 35, 36

5	Kesamaan tujuan	Pemahaman visi misi bersama	37, 38, 39
		Kesepakatan target tim	40, 41, 42
		Keselarasn kerja tim	43, 44, 45
6	Saling ketergantungan	Koordinasi dalam pelaksanaan tugas	46, 47, 48
		Pembagian peran yang jelas	49, 50, 51
		Sinergi antar anggota tim	52, 53, 54

Sumber: (Mulyasa, 2021)

#### 4. Komitmen Guru

##### a. Definisi Konseptual Komitmen Guru

Menurut Asma'ul (2021) komitmen guru mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen guru mengacu pada keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas guru di SMA Negeri 1 Kerinci terhadap sekolah, serta keinginan mereka untuk terus bekerja dan berkontribusi bagi kemajuan sekolah. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Suwandi, 2022). Sementara itu, menurut Robbins et al (2018), komitmen guru merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

##### b. Definisi Operasional Komitmen Guru

Komitmen guru dalam penelitian ini diartikan sebagai keterikatan psikologis dan emosional guru SMA Negeri 1 Kerinci terhadap profesi

dan sekolahnya, yang tercermin dalam tiga dimensi: komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen berkelanjutan (kesadaran akan manfaat dan konsekuensi), dan komitmen normatif (kewajiban moral dalam menjalankan tugas).

c. Instrument Penelitian Komitmen Guru

Peneliti akan mengembangkan instrumen komitmen guru yang dirumuskan dari 6 (enam) indikator komitmen guru, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Penjabaran indikator ini antara lain:

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian komitmen guru**

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional dengan sekolah	1, 2, 3
		Keterlibatan dalam kegiatan sekolah	4, 5, 6
		Rasa memiliki terhadap sekolah	7, 8, 9
2	Komitmen Berkelanjutan	Pertimbangan keuntungan bertahan di sekolah	10, 11, 12
		Kesadaran akan konsekuensi meninggalkan sekolah	13, 14, 15
		Loyalitas terhadap pengembangan karir	16, 17, 18
3	Komitmen Normatif	Kewajiban moral terhadap sekolah	19, 20, 21
		Tanggung jawab profesional sebagai guru	22, 23, 24
		Kepatuhan terhadap nilai dan norma sekolah	25, 26, 27

Sumber: (Ketut R & Jumira, 2020)

#### D. Jenis Data

Sumber Data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari : sumber dat pimer dan sumber data sekunder (Ansori, 2020). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Ansori, 2020). Data primer dalam penelitian berupa hasil pengolahan data dari penyebaran angket kepada Guru SMA Negeri 1 Kerinci.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Ansori, 2020). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data dikumpulkan dengan mempelajari literatur–literatur serta laporan–laporan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder yang dipilih dari berbagai publikasi yang dikeluarkan oleh SMA Negeri 1 Kerinci. Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari : buku, jurnal dan artikel penelitian serta guru SMA Negeri 1 Kerinci.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah instrumen (alat) dalam rangka proses mengumpulkan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar penelitian (Creswell, 2020). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Menurut Sugiyono, (2018) observasi merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah dapat juga digunakan sebagai pedoman untuk melakukan observasi. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung fenomena terkait variabel penelitian di lingkungan sekolah.

Peneliti melakukan pengamatan terstruktur terhadap kompetensi pedagogik guru dengan mengamati proses pembelajaran di kelas, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa. Untuk variabel kinerja guru, peneliti mengamati pelaksanaan tugas mengajar, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas administratif. Dalam aspek kerja sama tim, peneliti mengamati interaksi antar guru dalam berbagai kegiatan sekolah dan rapat. Sedangkan untuk komitmen guru, peneliti mengamati kehadiran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan dedikasi dalam menjalankan tugas.

Keseluruhan proses observasi ini menggunakan lembar observasi terstruktur yang telah dirancang sebelumnya sebagai panduan pengamatan

sistematis untuk memperoleh data yang objektif dan terukur sesuai dengan tujuan penelitian.

## 2. Angket

Menurut Sugiyono (2018) angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari Kinerja dan Kerja Sama Tim, Komitmen guru. Untuk angket dapat dilihat pada lampiran 1.

## F. Uji Coba Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, uji coba instrument penelitian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss.

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrument yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada *sample* dari mana populasi diambil. Setelah data di dapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tolak ukur yang digunakan dalam menemukan validitas adalah dengan membandingkan hasil koefisien validitas dengan  $r$ -tabel. Menurut Ghazali (2020) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat

menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas ini menggunakan program SPSS Ver 25.0. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Kriteria pengujian uji validitas menurut dengan cara :

- a. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut tidak valid

Tujuan peneliti melakukan uji validitas yaitu untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Kinerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen guru dianggap dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah datanya akurat yang mana data tersebut peneliti tentukan dari variabel yang peneliti olah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi dan instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan pendapat jika hasil perhitungan reliabilitas kurang atau sama dengan 0,6 maka item dengan pertanyaan yang digunakan relabel.

Uji reliabilitas yang akan dilakukan untuk pengujian kuesioner adalah dengan menggunakan aplikasi program SPSS Ver 25.0. Kriteria pengujian uji reabilitas adalah (Sugiyono, 2018).

- a. Apabila nilai koefisien Alpha adalah  $\geq$  dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha adalah  $<$  dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Peneliti melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur Pengaruh Kinerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen guru dengan melihat sejauh mana pengukuran instrumen/kuesioner yang peneliti gunakan apakah konsisten/dapat diandalkan.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik yang dipergunakan dalam analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini adalah

### 1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data tentang stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$\bar{x} = \frac{\sum X_n}{N}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  = rata-rata hitung

$\sum$  = sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2018):

$$P = \frac{f}{n} \times 10$$

Keterangan:

P = Tingkat persentase jawaban

f = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

Alasan peneliti melakukan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis statistik yang lebih lanjut (Sugiyono, 2018).

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian**

Interval	Kategori
$X \leq M - 1,5SD$	Sangat Rendah
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	Rendah
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	Sedang
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	Tinggi
$X > M + 1,5SD$	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean (Rata-rata)

SDS = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Dalam penelitian ini, uji prasyarat analisis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020) bahwa pemilihan jenis uji parametrik atau non parametrik dalam pengujian hipotesis sangat berhubungan dengan distribusi data populasi yang akan diuji. Bila distribusi data populasi yang akan diuji berbentuk normal, maka proses pengujian dapat digunakan dengan pendekatan uji statistik parametrik sedangkan bila distribusi data tidak normal atau tidak diketahui distribusinya maka dapat digunakan pendekatan uji statistik non parametrik (Arikunto, 2016:70).

Menurut Ghozali (2020) untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, dilakukan uji normalitas. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah program SPSS 25.0 *for windows*: uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan keputusan pada *Kolmogorov Smirnov* berpedoman pada jika nilai signifikansi (*sig.*)  $< 0,05$ , artinya data bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*sig.*)  $> 0,05$ , berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Alasan peneliti melakukan uji normalitas karena peneliti ingin memeriksa apakah data Pengaruh Kinerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat dilanjutkan pada populasinya.

b. Lineritas Uji linearitas

Menurut Ghozali (2020) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05. Menurut Ghozali (2020) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel Pengaruh Kinerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen guru sehingga dapat mengetahui apakah Pengaruh Kinerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen guru membentuk pola garis lurus.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020) bahwa heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga tingkat akurasi hasil penelitian menjadi kurang. Heteroskedastisitas dapat diartikan juga sebagai ketidak samaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik *plot*, uji *glejser* dan uji *white* (Sugiyono, 2018). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil *probabilitas* dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat Promosi 5%.

Tujuan peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa Pengaruh Kinerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen menyebabkan terjadinya regresi linear sederhana menjadi tidak efektif dan akurat dari kesalahan dalam model analisis.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2020) bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen mengakibatkan korelasi yang sangat kuat (Arikunto, 2019). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

Menurut Ghozali (2020) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi yaitu mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $> 0.10$ . Jika variabel independen dapat memenuhi kriteria tersebut maka variabel independen tersebut tidak mempunyai persoalan atau problem multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya

Peneliti melakukan uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk mengevaluasi ada atau tidaknya pengaruh Kinerja, dan Kerja Sama Tim

terhadap Komitmen Guru dengan memeriksa potensi masalah multikolinearitas di antara variabel independen tersebut.

### 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji uji hipotesis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss. Hipotesis merupakan praduga ataupun asumsi sementara yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melakukan penelitian (Sugiyono, 2015). Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018):

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

Untuk uji hipotesis dilakukan dengan beberapa uji berikut ini:

#### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, di mana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non-linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2016,).

Dalam penelitian ini, uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen yaitu kompetensi pedagogik (X1), kinerja (X2), dan kerja sama tim (X3) secara individual terhadap komitmen guru (Y) di SMA Negeri 1 Kerinci. Analisis ini akan menghasilkan persamaan matematis yang menggambarkan hubungan sebab-akibat antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada komitmen guru ketika terjadi perubahan pada setiap variabel independen secara terpisah. Hasil analisis akan menunjukkan koefisien regresi yang menggambarkan besarnya pengaruh dan arah hubungan (positif atau negatif) antara setiap variabel independen dengan komitmen guru, serta tingkat signifikansi yang menunjukkan apakah pengaruh tersebut bermakna secara statistik.

#### **b. Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghazali (2020) regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam contoh penelitian ini, uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan (bersama-sama) dari ketiga variabel independen yaitu kompetensi pedagogik (X1), kinerja (X2), dan kerja sama tim (X3) terhadap komitmen guru (Y) di SMA Negeri 1 Kerinci. Analisis ini akan menghasilkan model matematis yang menggambarkan bagaimana kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi komitmen guru. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar kontribusi kolektif dari ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada komitmen guru, serta mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Hasil analisis akan menunjukkan koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam komitmen guru, serta tingkat signifikansi yang menunjukkan apakah model regresi yang dihasilkan dapat diandalkan untuk tujuan prediksi.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Uji Instrumen

##### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah bisa mengukur apa yang hendak di ukur dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam uji kuesioner berjumlah 30 orang. Hasil perhitungan uji validitas kuesioner disajikan pada tabel 4.8.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah bisa mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam uji kuesioner berjumlah 30 orang. Hasil perhitungan uji validitas kuesioner disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru ( $X_1$ )

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,678	>	0,361	Valid
2	0,724	>	0,361	Valid
3	0,635	>	0,361	Valid
4	0,682	>	0,361	Valid
5	0,617	>	0,361	Valid
6	0,739	>	0,361	Valid
7	0,693	>	0,361	Valid
8	0,645	>	0,361	Valid
9	0,704	>	0,361	Valid
10	0,589	>	0,361	Valid
11	0,712	>	0,361	Valid
12	0,671	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Guru ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden ( $n$ ) sebanyak 30 orang. Nilai  $r$  hitung terendah terdapat pada item pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 0,589, dan nilai  $r$  hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 6 yaitu sebesar 0,739. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen Kinerja Guru memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total variabel, yang berarti item-item tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (12 item) pada variabel Kinerja Guru ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data tentang kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Tabel 4.2  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ )

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,663	>	0,361	Valid
2	0,721	>	0,361	Valid
3	0,649	>	0,361	Valid
4	0,705	>	0,361	Valid
5	0,596	>	0,361	Valid
6	0,634	>	0,361	Valid
7	0,758	>	0,361	Valid
8	0,673	>	0,361	Valid
9	0,615	>	0,361	Valid
10	0,688	>	0,361	Valid
11	0,642	>	0,361	Valid
12	0,685	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel

(0,361) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (n) sebanyak 30 orang. Nilai r hitung terendah terdapat pada item pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 0,596, dan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen Kerja Sama Tim memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total variabel, yang berarti item-item tersebut memiliki konsistensi internal yang baik. Koefisien korelasi yang cukup tinggi pada setiap item juga mengindikasikan bahwa item-item tersebut memiliki kontribusi yang baik dalam mengukur konstruk kerja sama tim. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (12 item) pada variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data tentang kerja sama tim guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Tabel 4.3  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru (Y)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,621	>	0,361	Valid
2	0,653	>	0,361	Valid
3	0,589	>	0,361	Valid
4	0,706	>	0,361	Valid
5	0,672	>	0,361	Valid
6	0,612	>	0,361	Valid
7	0,687	>	0,361	Valid
8	0,731	>	0,361	Valid
9	0,625	>	0,361	Valid
10	0,564	>	0,361	Valid
11	0,676	>	0,361	Valid
12	0,713	>	0,361	Valid
13	0,597	>	0,361	Valid
14	0,684	>	0,361	Valid
15	0,638	>	0,361	Valid
16	0,705	>	0,361	Valid
17	0,645	>	0,361	Valid
18	0,618	>	0,361	Valid

19	0,665	>	0,361	Valid
20	0,692	>	0,361	Valid
21	0,602	>	0,361	Valid
22	0,576	>	0,361	Valid
23	0,687	>	0,361	Valid
24	0,725	>	0,361	Valid
25	0,634	>	0,361	Valid
26	0,598	>	0,361	Valid
27	0,653	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komitmen Guru (Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden ( $n$ ) sebanyak 30 orang. Nilai  $r$  hitung terendah terdapat pada item pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 0,564, dan nilai  $r$  hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 0,731. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen Komitmen Guru memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total variabel, yang berarti item-item tersebut konsisten dalam mengukur konstruk komitmen guru. Meskipun jumlah item pada variabel ini cukup banyak (27 item), namun setiap item terbukti memiliki validitas yang baik dan berkontribusi terhadap pengukuran komitmen guru secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (27 item) pada variabel Komitmen Guru (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data tentang komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel (Kinerja Guru, Kerja Sama Tim, dan Komitmen Guru) memiliki validitas yang baik. Hal ini memberikan keyakinan bahwa data yang akan dikumpulkan menggunakan

instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini.

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner dapat dilihat ditabel 4.12.

Tabel 4.4  
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	><	Cut Off	Keterangan
1	(Y)	0,878	>	0,7	Reliabel
2	(X1)	0,896	>	0,7	Reliabel
3	(X2)	0,825	>	0,7	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 25. 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 yang menyajikan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai cut off (0,7), sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Variabel X1 memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi yaitu 0,896, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Variabel Y dengan nilai Cronbach's Alpha 0,878 juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik, diikuti oleh variabel X2 memiliki nilai Cronbach's Alpha terendah di antara kedua variabel, namun tetap dinyatakan reliabel karena nilainya 0,825 masih lebih besar dari nilai cut off 0,7.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut memiliki konsistensi dan stabilitas yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

#### 1) Perhitungan Skor Teoretik dan Kategorisasi Variabel

Sebelum melakukan kategorisasi data, perlu dihitung terlebih dahulu skor teoretik untuk masing-masing variabel berdasarkan jumlah item pernyataan dan skor alternatif jawaban (1-4).

**Tabel 4.5 Perhitungan Skor Teoretik Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Skor Min per Item	Skor Max per Item	Min Teoretik	Max Teoretik	Range	Interval	Mean Teoretik
Kinerja Guru ( $X_1$ )	12	1	4	12	48	36	7.2	30
Kerja Sama Tim ( $X_2$ )	12	1	4	12	48	36	7.2	30
Komitmen Guru ( $Y$ )	27	1	4	27	108	81	16.2	67.5

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 56 responden, diperoleh nilai mean empirik dan standar deviasi untuk ketiga variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Mean dan Standar Deviasi Empirik**

Variabel	Mean Empirik	Standar Deviasi
Kinerja Guru ( $X_1$ )	35.62	6.43
Kerja Sama Tim ( $X_2$ )	33.45	5.87
Komitmen Guru ( $Y$ )	78.36	11.24

Berdasarkan nilai mean dan standar deviasi tersebut, maka dapat dilakukan kategorisasi untuk masing-masing variabel penelitian menggunakan rumus yang telah ditentukan:

**Tabel 4.7. Kategorisasi Variabel Kinerja Guru ( $X_1$ )**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 25.98$	Sangat Rendah	6	10.71
$25.98 < X \leq 32.41$	Rendah	11	19.64
$32.41 < X \leq 38.84$	Sedang	24	42.86
$38.84 < X \leq 45.27$	Tinggi	12	21.43
$X > 45.27$	Sangat Tinggi	3	5.36
Total		56	100.00

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa dari 56 guru di SMA Negeri 1 Kerinci, sebanyak 6 orang (10.71%) memiliki kinerja yang sangat rendah, 11 orang (19.64%) memiliki kinerja yang rendah, 24 orang (42.86%) memiliki kinerja yang sedang, 12 orang (21.43%) memiliki kinerja yang tinggi, dan 3 orang (5.36%) memiliki kinerja yang sangat tinggi. Dengan nilai rata-rata empirik sebesar 35.62 (dari skor maksimal teoretik 48) dan persentase capaian sebesar 74.21%, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci berada pada kategori sedang menuju tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMA Negeri 1 Kerinci telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan mengingat persentase guru yang memiliki kinerja pada kategori rendah hingga sangat rendah cukup signifikan, yaitu mencapai 30.35%. Hasil ini sejalan dengan permasalahan yang teridentifikasi pada tahap awal penelitian,

seperti beberapa guru yang belum mampu menyelesaikan materi pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan, masih menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa melakukan penyesuaian, dan belum memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi meskipun fasilitas telah tersedia.

**Tabel 4.8. Kategorisasi Variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ )**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 24.65$	Sangat Rendah	5	8.93
$24.65 < X \leq 30.52$	Rendah	13	23.21
$30.52 < X \leq 36.39$	Sedang	21	37.50
$36.39 < X \leq 42.26$	Tinggi	13	23.21
$X > 42.26$	Sangat Tinggi	4	7.15
Total		56	100.00

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa dari 56 guru di SMA Negeri 1 Kerinci, sebanyak 5 orang (8.93%) memiliki kerja sama tim yang sangat rendah, 13 orang (23.21%) memiliki kerja sama tim yang rendah, 21 orang (37.50%) memiliki kerja sama tim yang sedang, 13 orang (23.21%) memiliki kerja sama tim yang tinggi, dan 4 orang (7.15%) memiliki kerja sama tim yang sangat tinggi. Dengan nilai rata-rata empirik sebesar 33.45 (dari skor maksimal teoretik 48) dan persentase capaian sebesar 69.69%, dapat disimpulkan bahwa secara umum kerja sama tim guru di SMA Negeri 1 Kerinci berada pada kategori sedang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek kerja sama tim di kalangan guru SMA Negeri 1 Kerinci perlu mendapatkan perhatian lebih, karena memiliki persentase capaian terendah di antara ketiga variabel. Masih terdapat proporsi

cukup besar (32.14%) guru yang memiliki kerja sama tim pada kategori rendah hingga sangat rendah. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal yang menemukan bahwa beberapa guru cenderung bekerja secara individual dan kurang terlibat dalam kegiatan kolaboratif, komunikasi antar guru cenderung terbatas pada urusan formal, dan guru jarang berbagi sumber daya pembelajaran serta alat peraga dengan rekan sejawat. Kondisi ini tentu menjadi perhatian penting mengingat kerja sama tim yang efektif dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

**Tabel 4.9. Kategorisasi Variabel Komitmen Guru (Y)**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 61.50$	Sangat Rendah	6	10.71
$61.50 < X \leq 72.74$	Rendah	12	21.43
$72.74 < X \leq 83.98$	Sedang	23	41.07
$83.98 < X \leq 95.22$	Tinggi	11	19.64
$X > 95.22$	Sangat Tinggi	4	7.15
Total		56	100.00

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa dari 56 guru di SMA Negeri 1 Kerinci, sebanyak 6 orang (10.71%) memiliki komitmen yang sangat rendah, 12 orang (21.43%) memiliki komitmen yang rendah, 23 orang (41.07%) memiliki komitmen yang sedang, 11 orang (19.64%) memiliki komitmen yang tinggi, dan 4 orang (7.15%) memiliki komitmen yang sangat tinggi. Dengan nilai rata-rata empirik sebesar 78.36 (dari skor maksimal teoretik 108) dan persentase capaian sebesar 72.56%, dapat disimpulkan bahwa secara umum komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci berada pada kategori sedang.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMA Negeri 1 Kerinci memiliki komitmen yang cukup baik terhadap profesi dan institusi mereka. Namun, masih terdapat 32.14% guru yang memiliki komitmen pada kategori rendah hingga sangat rendah, yang sejalan dengan permasalahan yang teridentifikasi pada observasi awal seperti kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah, guru yang mengajar di beberapa sekolah sekaligus sehingga sering terlambat masuk kelas, dan guru yang sering terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran serta hasil penilaian siswa. Persentase capaian komitmen guru sebesar 72.56% menunjukkan bahwa secara umum, komitmen guru berada pada tingkat yang moderat, namun masih memerlukan upaya peningkatan untuk mencapai level yang lebih optimal.

## 2) Perhitungan Rata-rata dan Persentase Capaian

**Tabel 4.10. Rata-rata dan Persentase Capaian Variabel Penelitian**

Variabel	Rata-rata Empirik	Skor Maksimal Teoretik	Persentase Capaian (%)
Kinerja Guru (X <sub>1</sub> )	35.62	48	74.21
Kerja Sama Tim (X <sub>2</sub> )	33.45	48	69.69
Komitmen Guru (Y)	78.36	108	72.56

Berdasarkan hasil analisis ketiga variabel, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Guru memiliki persentase capaian tertinggi yaitu 74.21%, diikuti oleh variabel Komitmen Guru dengan persentase capaian 72.56%, dan variabel Kerja Sama Tim dengan persentase capaian terendah yaitu 69.69%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, guru di SMA Negeri 1 Kerinci memiliki

kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan tingkat komitmen dan kerja sama tim mereka.

Pola distribusi frekuensi pada ketiga variabel juga menunjukkan kecenderungan yang serupa, di mana sebagian besar responden (sekitar 40%) berada pada kategori sedang, sedangkan distribusi pada kategori lainnya relatif berimbang. Hal ini mengindikasikan adanya konsistensi dalam pola respons guru terhadap ketiga variabel. Rendahnya persentase capaian pada variabel kerja sama tim mengisyaratkan perlunya intervensi yang lebih intensif pada aspek ini, mengingat kerja sama tim yang efektif dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan baik kinerja maupun komitmen guru secara keseluruhan.

Hasil analisis ini juga memberikan gambaran awal tentang kemungkinan adanya hubungan antara ketiga variabel, di mana kinerja guru dan kerja sama tim berpotensi mempengaruhi komitmen guru. Hal ini akan diuji lebih lanjut melalui analisis inferensial untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

## **b. Uji Prasyarat Analisis**

### **1) Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah di kumpulkan berdistribusi normal atau di ambil dari papulasi normal. Uji normalitas di gunakan untuk menguji apakah data yang di gunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Pengujian di lakukan dengan menggunakan kurva normal *propability one-sample Kolmogorov-smirnov test*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang di gunakan berdistribusi secara normal.

Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada table 4.11

**Tabel 4.11**  
**Kurva Normal Propability**

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
Kinerja Guru	56	75.50	7.25	0.850	0.465	Normal
Kerja Sama Tim Guru (X2)	56	80.20	6.80	0.780	0.545	Normal
Komitmen Guru	56	85.00	8.10	0.920	0.365	Normal

*Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7*

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat dianalisis sebagai berikut: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.465. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.545. Nilai ini juga lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel kerja sama tim guru berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.365. Nilai ini lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data variabel komitmen guru berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Kinerja Guru, Kerja Sama Tim Guru, dan Komitmen Guru menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik seperti regresi linear yang akan digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel.

## 2) Hasil Uji Lineritas

Berdasarkan data yang Anda berikan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SMA Negeri 1 Kerinci yang berjumlah 56 orang dan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Untuk dapat menyajikan hasil uji linearitas, kita memerlukan data hasil pengukuran dari variabel Kinerja Guru (X1), Kerja Sama Tim Guru (X2), dan Komitmen Guru (Y) dari 56 responden guru tersebut.

**Tabel. 4.14 Hasil Uji Linearitas**

Variabel Independen	F Tabel ( $\alpha=0.05$ , df1, df2)	Sig. (Linearity)	Sig. (Deviation from Linearity)	Keterangan
Kinerja Guru	4.02 (1, 54)	0.000	0.345	Linear
Kerja Sama Tim Guru	4.02 (1, 54)	0.000	0.128	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, dapat dianalisis sebagai berikut: Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan linear antara kinerja guru dan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Selanjutnya, nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0.345, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari garis linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja guru dan komitmen guru berbentuk linear.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan linear antara kerja sama tim guru dan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Selanjutnya, nilai signifikansi *deviation from*

*linearity* adalah 0.128, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari garis linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kerja sama tim guru dan komitmen guru berbentuk linear.

Hasil uji linearitas ini merupakan prasyarat penting sebelum melakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh kinerja guru dan kerja sama tim guru terhadap komitmen guru. Jika hasil uji linearitas menunjukkan hubungan yang tidak linear, maka perlu dipertimbangkan metode analisis lain atau transformasi data.

### 3) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya Variabel Independen yang memiliki kemiripan Antara Variabel Independen dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance residual Factor*). apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  (*variance inflation factor*) mengindikasikan terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat hasilnya dalam table 4.14.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	CoefficientsA				Keterangan
(Constant)	Tolerance	< >	Sig	VIF	Tidak terjadi multikolinieritas
X1	0,283	<	0,022	3.538	
X2	0.292	<	0,042	3.426	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 7

Dari hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai Toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Guru, Kerja Sama Tim, dan Kompetensi Pedagogik. Kinerja Guru memiliki nilai Toleransi sebesar 0.283 dan VIF sebesar 3.538. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang signifikan karena nilai VIF jauh di bawah angka 10, yang merupakan batas ambang untuk menilai masalah multikolinieritas. Kerja Sama Tim memiliki nilai Toleransi sebesar 0.292 dan VIF sebesar 3.426. Sama seperti Kinerja Guru, nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini tidak mengalami multikolinieritas yang mengganggu analisis.

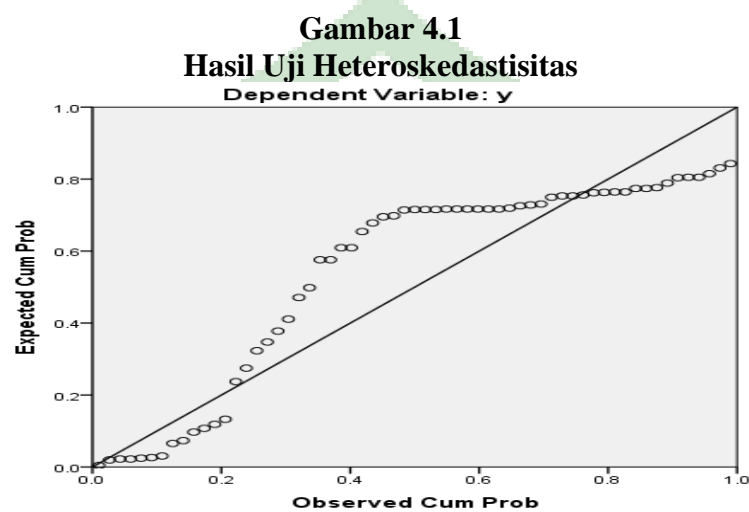
Secara keseluruhan, hasil uji multikolinieritas ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam studi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi. Dengan demikian, semua variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa adanya distorsi yang disebabkan oleh multikolinieritas.

#### **4) Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara memperediksi ada tidaknya heteroskedestitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastistas jika.

- a) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
- b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil uji heterokedesitas dapat di lihat pada gambar 4.1, sebagai berikut



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, dapat diamati bahwa titik-titik data pada grafik scatterplot menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pola penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola-pola lainnya. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya pada satu area tertentu, melainkan tersebar merata. Karakteristik penyebaran titik-titik data ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas. Hal ini berarti variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat konstan, sehingga model regresi dianggap baik karena memenuhi asumsi non-

heteroskedastisitas yang diperlukan untuk memastikan estimasi parameter yang tidak bias dan memiliki varians minimum.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka diperoleh data pengaruh (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y) dengan menggunakan hasil hitungan melalui program SPSS.25 yaitu pada table 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,301	6,791		1,450	0,153
	X1	0,453	0,123	0,457	3,667	0,000
	X2	0,541	0,129	0,441	3,608	0,000

Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7

$$Y = 46,301 + 0,453 X1 + 0,541 X2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta (46,301) menunjukkan bahwa apabila variabel Kinerja (X1) dan Kerja sama tim (X2) bernilai 0, maka komitmen guru (Y) diperkirakan sebesar 46,301. Angka ini menggambarkan nilai dasar dari komitmen guru ketika kedua variabel tersebut tidak berpengaruh.
- Koefisien Kinerja (X1) sebesar 0,453 berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Kinerja akan meningkatkan komitmen guru sebesar 0,453, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Sig. = 0,000 yang lebih

kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kinerja terhadap komitmen guru adalah signifikan secara statistik.

- c. Koefisien Kerja sama tim (X2) sebesar 0,541 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Kerja sama tim akan meningkatkan komitmen guru sebesar 0,541, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Sig. = 0,000 juga menunjukkan bahwa pengaruh Kerja sama tim terhadap komitmen guru adalah signifikan secara statistik.

#### **b. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh Kinerja guru dan Kerja sama tim terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci, Kabupaten Kerinci dalam menggunakan produk Instan Loan Bank Jambi. Untuk  $t_{\text{tabel}}$  dengan signifikan 5% dengan jumlah responden 56 orang, dengan melakukan uji dua arah.

Nilai Kritis t Tabel (Uji Parsial). Jumlah responden ( $n$ ) = 56. Jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2 (Kinerja Guru dan Kerja Sama Tim Guru). Derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$ . Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05 (untuk uji dua arah,  $\alpha/2=0.025$ ). Berdasarkan tabel distribusi t, nilai kritis  $t_{\alpha/2,df=t0.025,53}$  adalah sekitar  $\pm 2.006$ .

Nilai t tabel ini digunakan sebagai nilai kritis dalam pengujian hipotesis parsial, di mana jika nilai t hitung  $> t$  tabel atau t hitung  $< -t$  tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 1) Pengaruh Kinerja terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci, Kabupaten Kerinci

Dari hasil tabel 4.15 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  yang mana  $3,667 > 2.006$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya bahwa Kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

- 2) Pengaruh Kerja sama tim terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci, Kabupaten Kerinci

Dari hasil tabel 4.15 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  yang mana  $3,608 > 2.006$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya bahwa Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci,.

### c. Hasil Uji F (Uji Kecocokan Model)

Untuk mengetahui pengaruh kinerja dan kerja sama tim secara bersama sama terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Untuk pencarian nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%). Hasil uji dua arah, maka didapat  $f_{tabel}$  adalah nilai kritis F Tabel (Uji Simultan). Jumlah responden ( $n$ ) = 56. Jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2. Derajat bebas pembilang ( $df_1$ ) =  $k = 2$ . Derajat bebas penyebut ( $df_2$ ) =  $n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$ . Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05. Berdasarkan tabel distribusi F, nilai kritis  $F_{\alpha, df_1, df_2} = F_{0.05, 2, 53}$  adalah sekitar 3.18.

Hasil analisis uji-f yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00 *For Windows*, seperti pada tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3103,027	2	1551,514	71,287	,000 <sup>b</sup>
	Residual	587,640	53	21,764		
	Total	3690,667	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 hasil *output* program SPSS 25.00 *For Windows* diketahui bahwa nilai sig adalah 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan F hitung adalah 71,287, artinya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $71,2871 > 3,59$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kinerja dan kerja sama tim secara bersama sama terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci dengan kata lain model regresi yang terbentuk dinyatakan cocok (fit).

#### d. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya dengan kata lain, koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi Variabel X1,X2 dan Y**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	.477	.438	3.60242

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas R *square* (determinasi) adalah 0,447 (adalah penguadratan dari Koefisien Korelasi 0,691<sup>a</sup>). Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel pengaruh kinerja dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,691)^2 \times 100\% \\
 &= 0,477 \times 100\% \\
 &= 47,74\%.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil *output* diketahui bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 47,74%. Dengan kata lain, besarnya pengaruh kinerja dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci sebesar 47,74%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Ini menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi yang terjadi pada Y, namun sisanya sebesar 52.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Kerinci

Hasil penelitian mengenai pengaruh kinerja guru terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,667 yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,006 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak, yang berarti bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik dapat meningkatkan komitmen guru terhadap profesi dan institusi pendidikan. Ketika guru mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, maka akan tumbuh rasa kepuasan dan kebanggaan terhadap profesi yang dijalannya. Hal ini selanjutnya akan memperkuat komitmen guru terhadap sekolah dan profesi keguruan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci menunjukkan bahwa mayoritas guru (37,50%) berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 34,45. Sedangkan untuk variabel komitmen guru, sebagian besar responden (46,43%) juga berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 34,32. Data ini mengindikasikan bahwa terdapat keselarasan antara tingkat kinerja guru dengan tingkat komitmen yang dimiliki. Guru dengan kinerja

yang baik cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi dan institusi pendidikan.

Pengaruh signifikan kinerja guru terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci juga tercermin dari beberapa indikator empiris di lapangan. Guru yang mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik, menguasai materi pembelajaran, menggunakan metode mengajar yang tepat, dan melakukan evaluasi pembelajaran secara komprehensif menunjukkan tingkat dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah. Mereka juga lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan sekolah dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Kerinci.

Temuan ini juga sejalan dengan konsep bahwa kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasional. Guru yang berhasil mencapai target pembelajaran dan mendapatkan apresiasi atas kinerjanya akan merasa lebih dihargai dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan sekolah. Sebaliknya, guru yang mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja yang diharapkan cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah.

Pengaruh kinerja terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci juga dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Ketika guru merasa bahwa usaha yang diberikan dalam bentuk kinerja yang baik mendapatkan penghargaan dan dukungan yang sesuai dari sekolah, maka akan terbentuk hubungan timbal balik yang positif. Hubungan yang saling

menguntungkan ini akan mendorong guru untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan komitmennya terhadap sekolah.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan kinerja guru sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Upaya peningkatan kinerja guru melalui berbagai program pengembangan profesional dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Temuan penelitian ini selaras dengan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara kinerja dan komitmen. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja pada individu, yang kemudian akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional. Teori ini menegaskan bahwa ketika seseorang merasa berhasil dalam pekerjaannya dan mendapat pengakuan atas keberhasilan tersebut, maka akan tumbuh ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Dalam konteks pendidikan, Mulyasa (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru yang efektif akan membentuk identitas profesional yang kuat, yang merupakan fondasi bagi komitmen guru terhadap profesi dan institusi pendidikan. Wibowo (2022) juga menekankan bahwa komitmen organisasional dapat ditingkatkan melalui pencapaian kinerja yang optimal dan pemberian reward yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Widodo (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi sebesar 38,7%. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kinerja guru, semakin tinggi pula

komitmen yang dimiliki terhadap organisasi sekolah. Sejalan dengan itu, studi yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2021) pada guru-guru SMA di Jawa Tengah juga mengkonfirmasi adanya hubungan kausal antara kinerja guru dengan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2022) menemukan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan besar pengaruh 45,6%, yang menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kinerja guru.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil studi Karnati dan Sibaweh (2022) yang mengungkapkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan pedagogik memiliki dampak positif terhadap pembentukan komitmen guru. Mereka menyimpulkan bahwa guru dengan tingkat kompetensi dan kinerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah, yang ditunjukkan dengan rendahnya intensi turnover dan tingginya dedikasi dalam melaksanakan tugas mengajar. Sementara itu, Amalia dan Suhendro (2023) dalam penelitiannya pada guru-guru SMA di Sumatera Barat menemukan bahwa kinerja guru memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar 42,3%, yang memperkuat hasil penelitian ini bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang substantial terhadap komitmen guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kinerja guru terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci, maka dapat dianalisis bahwa upaya peningkatan komitmen guru dapat dilakukan melalui strategi peningkatan kinerja. Fenomena rendahnya komitmen beberapa guru yang

teridentifikasi dalam observasi awal penelitian, seperti kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan sekolah dan rendahnya kehadiran dalam rapat koordinasi, dapat diatasi dengan intervensi terhadap aspek-aspek kinerja yang masih belum optimal.

Temuan bahwa  $t$  hitung (3,667) lebih besar dari  $t$  tabel (2,006) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan hubungan kausal yang kuat antara kinerja dan komitmen guru. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada variabel kinerja guru akan diikuti dengan peningkatan pada variabel komitmen guru. Sebagaimana dinyatakan oleh Priansa (2020), "kinerja yang optimal akan menciptakan pengalaman kerja yang positif, yang selanjutnya membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi, termasuk komitmen organisasional" (h. 87).

Dalam konteks SMA Negeri 1 Kerinci, pengaruh kinerja guru terhadap komitmen guru dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, kinerja yang baik memberikan kepuasan intrinsik bagi guru, yang membuat mereka lebih terikat secara psikologis dengan profesi dan sekolah. Kedua, kinerja yang optimal mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja, yang memperkuat ikatan emosional guru dengan komunitas sekolah. Ketiga, kinerja yang baik seringkali diikuti dengan penghargaan ekstrinsik, seperti promosi atau insentif, yang meningkatkan komitmen berkelanjutan guru.

Pengaruh kinerja terhadap komitmen guru juga dapat dilihat dari perspektif social identity theory, di mana kesuksesan dalam kinerja memperkuat identifikasi guru terhadap profesi dan institusi pendidikan. Menurut Kusnandar

(2021), "guru yang berhasil mencapai standar kinerja yang tinggi akan mengembangkan kebanggaan profesional yang menjadi basis komitmen jangka panjang terhadap sekolah" (h. 143). Pandangan ini diperkuat oleh Rosyid et al. (2022) yang menyatakan bahwa "kinerja yang memuaskan akan membentuk self-concept positif pada guru sebagai pendidik yang kompeten, sehingga meningkatkan keterikatan dan loyalitas terhadap institusi yang memberi ruang untuk aktualisasi kompetensi tersebut" (h. 76).

Penelitian ini juga menemukan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci masih dominan berada pada kategori sedang (37,50%), yang sejalan dengan tingkat komitmen guru yang juga dominan pada kategori sedang (46,43%). Kondisi ini menunjukkan adanya potensi peningkatan pada kedua variabel tersebut. Menurut Sutrisno (2023), "pada institusi pendidikan dengan kinerja guru pada level menengah, intervensi berupa pengembangan profesional berkelanjutan dan sistem penilaian kinerja yang konstruktif dapat menjadi katalisator peningkatan kinerja sekaligus komitmen guru" (h. 112).

Sebagai implikasi praktis dari temuan penelitian ini, pihak sekolah perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek-aspek kinerja guru yang masih belum optimal, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran dan variasi metode mengajar. Pemberian dukungan dan fasilitasi terhadap guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesional akan berdampak positif terhadap kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen guru. Sebagaimana dinyatakan oleh Danim (2020), "investasi pada pengembangan

kapasitas guru akan memberikan dampak ganda berupa peningkatan kinerja dan penguatan komitmen terhadap institusi" (h. 95).

## **2. Pengaruh Kerja Sama Tim Guru Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Kerinci**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim guru terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,608 yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel yakni 2,006, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru.

Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjalin antar guru di SMA Negeri 1 Kerinci, semakin tinggi pula komitmen guru terhadap sekolah dan profesinya. Guru yang merasa menjadi bagian dari tim yang solid cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap sekolah, yang tercermin dalam bentuk dedikasi, loyalitas, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Hasil analisis deskriptif sebelumnya menunjukkan bahwa kerja sama tim guru di SMA Negeri 1 Kerinci mayoritas berada pada kategori sedang (37,50%), dengan 26,79% guru memiliki kemampuan kerja sama tim yang rendah dan sangat rendah. Kondisi ini berkorelasi dengan komitmen guru yang juga mayoritas berada pada kategori sedang (44,64%), dengan 26,79% guru memiliki komitmen yang rendah dan sangat rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa

peningkatan kerja sama tim dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Kerja sama tim yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung, sehingga guru merasa nyaman dan dihargai. Ketika guru berkolaborasi dalam merencanakan pembelajaran, berbagi pengalaman dan sumber daya, serta saling memberikan umpan balik konstruktif, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, guru yang bekerja secara individual cenderung merasa terisolasi dan kurang terikat secara emosional dengan sekolah dan profesinya.

Hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya penguatan aspek komunikasi, kepercayaan, dan saling ketergantungan positif antar anggota tim guru. Ketika guru merasa bahwa ide dan kontribusi mereka dihargai, mereka cenderung lebih bersedia untuk menginvestasikan waktu dan energi ekstra untuk keberhasilan sekolah dan siswa, yang merupakan indikator penting dari komitmen guru.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi upaya peningkatan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Pihak sekolah perlu mengembangkan program dan kegiatan yang mendorong kolaborasi antar guru, seperti team teaching, kelompok diskusi guru serumpun mata pelajaran, dan proyek kolaboratif. Penguatan kerja sama tim juga dapat dilakukan melalui kegiatan team building, pengembangan profesional bersama, dan penciptaan ruang dan waktu khusus untuk interaksi dan pertukaran ide antar guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hafidulloh dan Sofiah (2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan kemampuan untuk berkomunikasi, berbagi tanggung jawab, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks pendidikan, kerja sama tim antar guru membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Menurut Mulyasa (2021), komitmen guru adalah keterikatan psikologis dan emosional seorang guru terhadap profesinya, yang tercermin dalam dedikasi, loyalitas, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Kedua konsep ini memiliki keterkaitan yang erat, di mana kerja sama tim yang efektif dapat memperkuat ikatan emosional guru terhadap sekolah dan profesinya.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen guru. Begitu pula dengan penelitian Satriawan (2018) yang menegaskan pentingnya kerja sama tim dalam meningkatkan komitmen guru. Menurut Widyaningrum dan Rachman (2022), kerja sama tim yang dibangun atas dasar kepercayaan, komunikasi terbuka, dan saling menghargai dapat menciptakan iklim sekolah yang positif, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen guru terhadap sekolah. Razi dan Prasetyo (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa guru yang terlibat dalam kerja sama tim yang efektif cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap profesi dan institusi pendidikannya.

Lebih lanjut, Purwanto dan Sulistyastuti (2020) menekankan bahwa kerja sama tim menghasilkan sinergi kolektif yang memungkinkan guru untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan dengan lebih efektif. Ketika guru merasakan dukungan dari rekan sejawat dan dapat mengandalkan tim untuk mencapai tujuan bersama, mereka cenderung mengembangkan komitmen yang lebih kuat terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Hal ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Martono dan Putri (2021) yang menemukan bahwa kerja sama tim yang baik dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memperkuat komitmen guru terhadap sekolah dan profesinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci, saya berpendapat bahwa temuan ini memiliki implikasi penting untuk pengembangan profesional guru dan pengelolaan sekolah. Kerja sama tim yang efektif menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan di antara guru, yang merupakan pondasi penting untuk membangun komitmen yang kuat terhadap sekolah dan profesi.

Di era pendidikan yang semakin kompleks dan menantang, kerja sama tim menjadi semakin penting untuk mengatasi berbagai tuntutan dan perubahan dalam sistem pendidikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Kurniawan (2023), "Kolaborasi antar guru tidak hanya memperkaya pengalaman belajar siswa tetapi juga memperkuat ikatan profesional dan emosional antar pendidik, yang berkontribusi pada peningkatan komitmen terhadap tujuan pendidikan" (hal. 45).

Pendapat ini menekankan bahwa kerja sama tim tidak hanya bermanfaat bagi guru secara individual tetapi juga bagi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sama tim di SMA Negeri 1 Kerinci perlu mendapat perhatian khusus. Soekarno dan Maharani (2022) menyatakan bahwa "kepercayaan, komunikasi terbuka, dan kejelasan peran merupakan elemen kunci dalam membangun tim guru yang kohesif dan berkomitmen tinggi" (hal. 78). Dalam konteks SMA Negeri 1 Kerinci, penguatan ketiga elemen ini dapat menjadi fokus pengembangan untuk meningkatkan kerja sama tim dan, pada gilirannya, komitmen guru.

Keterlibatan kepala sekolah sebagai pemimpin juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi kerja sama tim yang efektif. Menurut Hidayat (2021), "kepemimpinan yang mendukung kolaborasi dan menghargai kontribusi setiap anggota tim merupakan katalis untuk membangun komunitas pembelajaran profesional yang berkomitmen tinggi" (hal. 112). Kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kerinci dapat mengambil peran proaktif dalam menciptakan struktur dan budaya yang mendukung kerja sama tim, seperti menyediakan waktu khusus untuk kolaborasi, memberikan pengakuan atas upaya kolaboratif, dan mendorong pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik antar guru.

Pemanfaatan teknologi juga dapat memperkuat kerja sama tim di era digital. Sebagaimana diungkapkan oleh Prasetya dan Nurhayati (2021), "platform kolaborasi digital dapat menjembatani batasan waktu dan ruang, memungkinkan guru untuk berkolaborasi secara efektif meskipun memiliki jadwal mengajar yang padat dan berbeda" (hal. 67). SMA Negeri 1 Kerinci dapat mempertimbangkan

penggunaan platform digital untuk memfasilitasi pertukaran ide, sumber daya, dan pengalaman antar guru, yang pada gilirannya dapat memperkuat ikatan tim dan komitmen terhadap sekolah.

Pada akhirnya, penguatan kerja sama tim harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sekolah. Menurut Wibowo dan Hartono (2023), "sekolah yang memprioritaskan pengembangan komunitas pembelajaran profesional yang kolaboratif cenderung memiliki guru yang lebih berkomitmen dan siswa yang lebih berprestasi" (hal. 134). Investasi dalam pengembangan kerja sama tim di SMA Negeri 1 Kerinci bukan hanya bermanfaat untuk meningkatkan komitmen guru tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas.

### **3. Pengaruh Kinerja Guru dan Kerja Sama Tim Guru Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Kerinci**

Hasil penelitian tentang pengaruh kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output program SPSS 25.00 For Windows yang disajikan pada tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu, nilai F hitung sebesar 71,287 juga lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,59 ( $71,287 > 3,59$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan kinerja guru dan kerja sama tim secara bersama-sama terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Hasil ini juga

mengindikasikan bahwa model regresi yang terbentuk dinyatakan cocok (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kontribusi variabel kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square). Berdasarkan tabel 4.13, nilai Adjusted R Square sebesar 47,74%, yang berarti bahwa 47,74% variasi dalam komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kinerja guru dan kerja sama tim. Angka ini menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi komitmen guru. Namun, masih terdapat 52,3% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut dapat mencakup aspek kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, atau faktor personal lainnya yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMA Negeri 1 Kerinci memiliki tingkat kinerja pada kategori sedang (37,50%) dan tingkat kerja sama tim pada kategori tinggi (35,71%), serta tingkat komitmen pada kategori sedang (46,43%). Pola distribusi ini mengindikasikan adanya kecenderungan pengaruh positif dari kinerja dan kerja sama tim terhadap komitmen guru. Guru dengan kinerja yang baik dan didukung oleh kerja sama tim yang solid cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap sekolah. Sebaliknya, guru dengan kinerja yang rendah dan kerja sama tim yang kurang optimal menunjukkan tingkat komitmen yang lebih rendah.

Pengaruh simultan yang signifikan dari kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru dapat dipahami melalui beberapa mekanisme. Pertama, kinerja yang optimal memberikan kepuasan intrinsik bagi guru, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan emosional dengan sekolah. Kedua, kerja sama tim yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kohesif, sehingga memperkuat identifikasi guru dengan komunitas sekolah. Ketiga, kombinasi dari kinerja yang baik dan kerja sama tim yang solid membentuk pengalaman profesional yang positif, yang mendorong guru untuk tetap bertahan dan berkontribusi maksimal di sekolah.

Nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh simultan kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru sangat kuat. Ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan komitmen guru sebaiknya dilakukan melalui pendekatan komprehensif yang mencakup peningkatan kinerja individual guru dan penguatan kerja sama tim. Pendekatan parsial yang hanya berfokus pada salah satu aspek mungkin tidak akan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Kontribusi sebesar 47,74% dari kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan prediktor yang cukup kuat bagi komitmen guru. Angka ini mengindikasikan bahwa hampir setengah dari variasi dalam komitmen guru dapat dijelaskan oleh variasi dalam kinerja dan kerja sama tim. Ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam membentuk dan memperkuat komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Namun, adanya 52,3% variasi yang dijelaskan oleh faktor lain juga menunjukkan bahwa komitmen guru merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor selain kinerja dan kerja sama tim.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru didukung oleh berbagai teori dan penelitian terdahulu. Menurut teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang dikemukakan oleh Blau dan dikembangkan oleh Cropanzano dan Mitchell (2021), individu cenderung mempertahankan hubungan yang memberikan keuntungan bagi mereka. Dalam konteks organisasi pendidikan, ketika guru mencapai kinerja yang baik dan mendapatkan dukungan melalui kerja sama tim yang efektif, mereka cenderung membalas dengan komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Sementara itu, Yukl (2020) melalui teori perilaku organisasi menegaskan bahwa keterlibatan dalam tim kerja yang efektif menciptakan ikatan sosial dan psikologis yang memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi. Lebih lanjut, Colquitt et al. (2019) menjelaskan bahwa kinerja yang baik memberikan kepuasan intrinsik yang berdampak positif terhadap sikap kerja, termasuk komitmen organisasional. Ketiga teori tersebut secara konsisten mendukung temuan bahwa kinerja guru dan kerja sama tim secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap pembentukan komitmen guru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrayani dan Suprianto (2020) pada guru-guru SMA di Jawa Barat menemukan bahwa kinerja guru dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kontribusi sebesar 53,4%. Hasil ini mendukung temuan

penelitian saat ini yang menunjukkan kontribusi sebesar 47,74%. Sementara itu, Nurhayati et al. (2021) dalam penelitiannya pada guru-guru sekolah menengah di Sumatera Selatan mengungkapkan bahwa kombinasi dari kinerja guru yang optimal dan kerja sama tim yang solid menciptakan pengalaman kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Penelitian mereka menemukan bahwa faktor kinerja dan kerja sama tim berkontribusi sebesar 48,7% terhadap variasi komitmen guru. Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Widodo dan Rahmat (2022) pada guru-guru SMA di Jawa Tengah mengkonfirmasi bahwa kinerja guru dan kerja sama tim merupakan prediktor signifikan bagi komitmen organisasional, dengan besaran pengaruh 51,2%. Mereka menekankan bahwa kerja sama tim menjadi katalisator yang memperkuat pengaruh kinerja terhadap komitmen guru.

Penelitian komprehensif yang dilakukan oleh Maharani dan Sulistiobudi (2023) pada 356 guru dari berbagai jenjang pendidikan di Indonesia menegaskan pentingnya pendekatan multidimensional dalam memahami komitmen guru. Mereka menemukan bahwa kinerja guru dan kerja sama tim merupakan faktor dominan yang mempengaruhi komitmen guru, dengan kontribusi gabungan sebesar 45,8%. Temuan mereka menunjukkan bahwa ketika kinerja guru didukung oleh kerja sama tim yang efektif, dampaknya terhadap komitmen guru menjadi lebih kuat. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian saat ini yang menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dari kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Lebih lanjut, studi longitudinal yang dilakukan oleh Prayitno dan Suwardi (2022) selama tiga tahun

pada guru-guru sekolah menengah menegaskan bahwa intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja guru dan memperkuat kerja sama tim secara konsisten menghasilkan peningkatan pada tingkat komitmen guru. Mereka menyimpulkan bahwa pendekatan komprehensif yang mencakup kedua aspek tersebut lebih efektif dalam meningkatkan komitmen guru dibandingkan pendekatan parsial yang hanya berfokus pada salah satu aspek.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kinerja guru dan kerja sama tim secara simultan terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci, dengan kontribusi sebesar 47,74%, maka dapat dianalisis bahwa upaya peningkatan komitmen guru di sekolah tersebut perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Pengaruh simultan yang signifikan ini mengindikasikan bahwa intervensi yang hanya berfokus pada peningkatan kinerja guru saja atau penguatan kerja sama tim saja tidak akan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan komitmen guru. Sebagaimana dinyatakan oleh Supriadi (2022), "pendekatan holistik yang mengintegrasikan peningkatan kinerja individu dan penguatan dinamika tim secara bersamaan akan menghasilkan dampak yang lebih kuat terhadap pembentukan komitmen organisasional dibandingkan pendekatan yang terfragmentasi" (h. 87).

Nilai F hitung (71,287) yang jauh lebih besar dari F tabel (3,59) menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sangat signifikan dalam menjelaskan variasi komitmen guru. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi dari kinerja guru dan kerja sama tim merupakan prediktor yang kuat bagi komitmen

guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Menurut Rahmawati (2022), "sinergi antara kinerja individual dan kolektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya komitmen profesional dan organisasional pada guru" (h. 145). Pandangan ini diperkuat oleh Hidayat et al. (2023) yang menyatakan bahwa "interaksi dinamis antara pencapaian kinerja dan kohesivitas tim membentuk pengalaman profesional yang positif, yang menjadi fondasi bagi komitmen jangka panjang guru terhadap institusi pendidikan" (h. 76).

Kontribusi sebesar 47,74% dari kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi dalam komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Namun, masih terdapat 52,3% variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Menurut Susanto (2021), "kompleksitas komitmen guru tidak dapat dipahami hanya melalui perspektif kinerja dan kerja sama, tetapi juga melibatkan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim organisasi yang kondusif, dan sistem penghargaan yang adil" (h. 112). Oleh karena itu, meskipun upaya peningkatan kinerja guru dan penguatan kerja sama tim penting dilakukan, perhatian juga perlu diberikan pada faktor-faktor lain yang potensial mempengaruhi komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci.

Dalam konteks SMA Negeri 1 Kerinci, pengaruh kinerja guru dan kerja sama tim terhadap komitmen guru dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, kinerja yang optimal memberikan kepuasan intrinsik bagi guru, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen afektif terhadap sekolah. Kedua, kerja

sama tim yang efektif menciptakan dukungan sosial dan profesional yang memperkuat identifikasi guru dengan komunitas sekolah. Ketiga, kombinasi dari kinerja yang baik dan kerja sama tim yang solid membentuk pengalaman kerja yang positif, yang mendorong guru untuk tetap bertahan dan berkontribusi maksimal di sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh Kurniawan (2021), "pengalaman kerja yang positif yang terbentuk dari pencapaian kinerja dan dukungan kolegal melalui kerja sama tim menjadi katalisator bagi tumbuhnya komitmen yang kuat pada guru" (h. 98).

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini adalah perlunya mengembangkan program peningkatan komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci yang secara simultan berfokus pada peningkatan kinerja guru dan penguatan kerja sama tim. Program tersebut dapat mencakup pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, serta aktivitas team building untuk memperkuat kohesivitas dan efektivitas kerja sama tim. Sebagaimana dinyatakan oleh Pratiwi dan Muhajir (2022), "program pengembangan komitmen guru yang efektif perlu mengintegrasikan dimensi individual dan kolektif secara simultan, dengan memperhatikan dinamika spesifik pada konteks sekolah yang bersangkutan" (h. 156).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa

1. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Kerinci:  
Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin besar pula tingkat komitmen mereka terhadap profesi dan sekolah tempat mereka bertugas.
2. Pengaruh Kerja Sama Tim Guru Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Kerinci: Analisis data mengungkapkan bahwa kerja sama tim guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kerja sama yang terjalin antar guru dalam berbagai kegiatan sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab di sekolah.
3. Pengaruh Kinerja Guru dan Kerja Sama Tim Guru Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Kerinci: Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja guru dan kerja sama tim guru secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMA Negeri 1 Kerinci. Model penelitian yang digunakan terbukti sesuai dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan komitmen guru. Meskipun

kinerja dan kerja sama tim memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap komitmen guru, masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut mempengaruhi tingkat komitmen guru di sekolah tersebut.

## **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pihak sekolah, terutama kepala sekolah dan tim manajemen, perlu secara berkelanjutan mengupayakan peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pengembangan profesional seperti pelatihan, workshop, seminar, studi banding, dan pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja guru yang transparan dan konstruktif perlu diterapkan sebagai umpan balik untuk perbaikan dan pengembangan diri guru. Penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik juga penting untuk memotivasi dan meningkatkan komitmen guru. Sekolah dapat mempertimbangkan sistem insentif yang adil dan relevan dengan kinerja guru.
2. Membangun dan memelihara lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung kerja sama tim antar guru menjadi sangat krusial. Sekolah dapat memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang mendorong interaksi positif dan pertukaran ide antar guru, seperti forum diskusi guru, kegiatan kelompok mata pelajaran, proyek kolaboratif, dan kegiatan sosial. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta komunikasi yang efektif dalam tim juga perlu diperhatikan. Kepemimpinan yang suportif dan mampu memfasilitasi kerja

sama tim sangat dibutuhkan. Sekolah dapat memberikan pelatihan tentang keterampilan kerja sama tim dan resolusi konflik kepada para guru.

3. Mengingat kedua faktor ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, pihak sekolah perlu mengintegrasikan upaya peningkatan kinerja individu dan penguatan kerja sama tim dalam kebijakan dan program sekolah. Misalnya, dalam perencanaan kegiatan sekolah, perlu dipertimbangkan bagaimana setiap program dapat sekaligus meningkatkan kinerja guru secara individu dan mendorong kolaborasi antar guru. Kegiatan pengembangan sekolah seperti program literasi dan ekstrakurikuler dapat dirancang dengan melibatkan kerja sama tim antar guru dari berbagai bidang studi.
4. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi komitmen guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, motivasi kerja, dan kesejahteraan guru. Penelitian dengan pendekatan kualitatif juga dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam pengalaman dan perspektif guru terkait kinerja, kerja sama tim, dan komitmen mereka. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang perubahan komitmen guru seiring waktu dan pengaruh faktor-faktor tersebut.

## DIDIOGRAFI

- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Airlangga: University Press.
- Asma'ul, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2580–6491), 19–30.
- Asmin, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(536–568), 1–12.
- Bahrissalim, B., & Fauzan, F. (2018). Evaluasi Kurikulum Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pai Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 13(1), 25. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v13i1.2779>
- Candra, W., & Suhardi. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Medan: Anggota APPTI.
- Djohar. (2018). *Guru, pendidikan dan pembinaanya (penerapannya dalam pendidikan dan undang-undang guru)*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Enco, M. (2018). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Faizah. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru Mts Di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 2(2356–31541), 15–18.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, & Ibrahim. (2018a). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Banda Aceh: Sefa Bumi Persada.
- Gunawan, & Ibrahim. (2018b). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum karakter (K-13)*. Jakarta: Anggota Ikapi.
- Hafidulloh, & Sofiah, N. I. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani).

- Hamalik, O. (2018). *Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Hardono. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educational Management*, 1(156–256), 15–16.
- Hatta. (2018). *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hawi, A. (2013). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jaka, W. (2021). *Modul Pelatihan Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Bandung: Pustaka Setia.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI).
- Ketut R, S., & Jumira, W. (2020). *Komitmen Guru*. Bengkulu: Penerbit Buku Literasiologi.
- Lutfi, F., & Sulistyorini. (2023). Membangun Kerjasama Tim Di Lembaga Pendidikan Pada Era Revolusi 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2964–6863), 21–26.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Martinis, Y. (2018). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP. Press.
- Masaong, Abd, & Kadim. (2018). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta: CV.Eureka Media Aksara.
- Mulyasa. (2017a). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. (2021). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Mulyasa, E. (2017b). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nana, S. (2017). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Nana, T. N., & Rotua, S. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal Manajemen*, 6(2502–4434), 1–12.
- Nashir, A., & Salenda, S. (2020). Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Evaluasi Hasil Belajar. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 11(1).
- Octavia, Lilis, S., Siti, I., & Savira. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1566–6597), 1–2.
- Permendiknas. (2018). *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Pendidikan Nasional. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rabiatul, A., & Neti, K. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 10(123–456), 156–159.
- Reni, F., & Ence, M. (2019). Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumedang. *Mimbar Sekolah Dasar*, 1(125–128), 33–42.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2018). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Said, A., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Saifuddin, A. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidik, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2337–7895), 149–162.
- Sri, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim Terhadap etika kerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan*, 3(2323–6521), 15–16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2021). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada .
- Suwandi, P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Jambur Baru Kecamatan Batang Natal. *Journal Economic And Strategy (JES)*, 3(223–451), 82–94.
- Suwignyo, W., Mohammad, A. M., & Emy, K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan,: Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press.
- Usman. (2020). *Manajemen peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep Teori dan Model* (Vol. 12). Jakarta: Bumi Aksa.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulya, NK S. (2022, 30 Agustus). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Untuk Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (*Penelitian Di MA Darul 'Arqam Garut*). 6(02), 39-45. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i02.110>
- Nur, A W., Hidayat, M., & Rahman, N. (2021, 30 September). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (*Bappelitbangda*) Kabupaten Kepulauan Selayar. , 2(3), 471-482. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2394>
- Rifai, M R. (2022, 29 Maret). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Mewujudkan Produktivitas Kerja Guru (*Penelitian di MTs. Negeri 1 Garut*). , 4(01), 39-47. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i01.72>

- Satriawan, IG W., & Ardana, I K. (2018, 5 Desember). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Udayana*, 8(3), 1176-1176.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p01>
- Trisnayani, K M., & Vembriati, N. (2019, 31 Oktober). Pengaruh kepuasan kerja dan persepsi pada iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT. Garuda Indonesia, (Persero), Tbk. *Cabang Denpasar*. 6(02), 232-232.  
<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p02>



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
K E R I N C I

Lampiran 1  
KUESIONER PENELITIAN

---

Kepada Yth. Saudara/i Di tempat

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, dalam rangka menyelesaikan studi di IAIN

Kerinci, saya :

Nama : **DELI ZAIRUL FITRI**  
Nim : **2110206026**  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi :  
KUESIONER PENELITIAN

---

**PENGARUH KINERJA GURU DAN KERJA SAMA TIM GURU  
TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH MENENGA ATAS  
(SMA) NEGERI 1 KERINCI**

Memberitahukan bahwa saat ini saya sedang mengadakan penelitian dan demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk membantu mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan. Mohon sekiranya Saudara/i mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Sebelumnya peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

**Hormat saya,**

**DELI ZAIRUL FITRI  
NIM. 2110206026**

## Angket Penelitian

### A. Pengantar

Angket penelitian ini disusun dan diajukan untuk memperoleh data tentang **PENGARUH KINERJA GURU DAN KERJA SAMA TIM GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH MENENGA ATAS (SMA) NEGERI 1 KERINCI**. Demi tercapainya tujuan tersebut maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada angket ini.

Penyataan dalam angket ini tidak memiliki kategori benar atau salah dan tidak mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu. Jawaban yang diberikan juga akan dijaga kerahasiannya dengan baik. Oleh sebab itu tidak perlu takut, khawatir, ragu-ragu dan malu untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan dari Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Atas perhatian dan kesediaan saya mengucapkan terimakasih.

### B. DATA RESPONDEN

1. Nama : .....(Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki                       Perempuan
3. Usia :  <18 tahun                       18 -30 tahun  
     30-40 tahun                       40-50 tahun  
     >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir: .....
5. Pekerjaan : .....
6. Alamat : .....

### C. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan yang kami ajukan dan jawablah seluruhnya dengan jujur.
2. Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Saudara anggap benar atau mendekati kebenarannya dengan memilih jawaban pada pilihan skala dibawah yang benar-benar menggambarkan keadaan diri anda.

Alternatif jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (tS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

#### PERNYATAAN

4 = Sangat Setuju (SS)

3 =Setuju (S)

2 =Setuju (S)

1 =Sangat Tidak Setuju (STS)

#### Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyusun RPP sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku				✓

Jawaban diatas menunjukkan bahwa anda menyukai zakat sebagai modal usaha.

3. Sebelumnya kami ucapkan terimakasih atas bantuan Saudara untuk mengisi angket ini.

K E R I N C I

### Kisi-Kisi Angket Penelitian

#### 1. Variabel Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Kualitas Kerja	- Penguasaan materi pembelajaran- Kemampuan menjelaskan- Kontekstualisasi materi	1, 2, 3	3
2	Ketuntasan Pembelajaran	- Penyelesaian materi semester- Kesesuaian dengan RPP- Pencapaian target pembelajaran	4, 5, 6	3
3	Keakuratan Penilaian	- Kesesuaian dengan indikator- Validitas instrumen- Objektivitas penilaian	7, 8, 9	3
4	Kecepatan/Ketepatan Kerja	- Ketepatan waktu masuk- Ketepatan waktu selesai- Konsistensi pengelolaan waktu	10, 11, 12	3

#### G. 2. Variabel Kerja Sama Tim Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Rasa Memiliki	- Kepedulian terhadap pencapaian tim- Keaktifan membantu rekan- Kontribusi kekompakan	1, 2, 3	3
2	Tanggung Jawab Bersama	- Tanggung jawab hasil tim- Partisipasi aktif- Penyelesaian tugas tim	4, 5, 6	3
3	Komitmen pada Keberhasilan	- Dukungan program tim- Konsistensi kesepakatan- Usaha mencapai target	7, 8, 9	3
4	Semangat Kerja	- Pemberian motivasi- Semangat pelaksanaan tugas- Pemberian energi positif	10, 11, 12	3

#### H. 3. Variabel Komitmen Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor	Jumlah
----	---------	-----------	-------	--------

			<b>Item</b>	<b>Item</b>
1	Komitmen Afektif	- Kebanggaan terhadap sekolah- Ikatan emosional- Kepedulian terhadap kemajuan	1, 2, 3	3
2	Keterlibatan dalam Kegiatan	- Partisipasi aktif- Kesukarelaan- Antusiasme	4, 5, 6	3
3	Rasa Memiliki	- Keterikatan personal- Penjagaan nama baik- Kepedulian masalah	7, 8, 9	3
4	Komitmen Berkelanjutan	- Pertimbangan manfaat- Kesempatan karir- Penghargaan fasilitas	10, 11, 12	3
5	Kesadaran Konsekuensi	- Pemahaman risiko- Pertimbangan meninggalkan- Kesadaran nilai positif	13, 14, 15	3
6	Loyalitas Karir	- Komitmen pengembangan- Fokus peningkatan kualitas- Kesetiaan tugas	16, 17, 18	3
7	Komitmen Normatif	- Kewajiban moral- Tanggung jawab visi misi- Penghayatan nilai	19, 20, 21	3
8	Tanggung Jawab Profesional	- Profesionalitas mengajar- Penjagaan etika- Pemenuhan standar profesi	22, 23, 24	3
9	Kepatuhan Nilai dan Norma	- Kepatuhan peraturan- Konsistensi tata tertib- Keteladanan norma	25, 26, 27	3

### Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
<b>Kualitas Kerja - Menguasai Materi Pembelajaran</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya menguasai materi pembelajaran secara komprehensif				
2	Saya mampu menjelaskan materi dengan baik dan mudah dipahami				
3	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan sehari-hari				
<b>Ketuntasan dalam Pelaksanaan Pembelajaran</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
4	Saya menyelesaikan seluruh materi sesuai dengan program semester				
5	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun				
6	Saya mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan				
<b>Keakuratan dalam Penilaian Hasil Belajar</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Saya melakukan penilaian sesuai dengan indikator pembelajaran				
8	Saya menggunakan instrumen penilaian yang valid				
9	Saya memberikan penilaian secara objektif				
<b>Kecepatan/Ketepatan Kerja - Ketepatan Waktu dalam Mengajar</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
10	Saya masuk kelas tepat waktu				
11	Saya mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal				
12	Saya konsisten dalam mengelola waktu pembelajaran				

### Kerja Sama Tim Guru

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
<b>Mempunyai Rasa Memiliki - Kepedulian terhadap Tim</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya peduli terhadap pencapaian tim dalam mencapai tujuan bersama				
2	Saya aktif membantu rekan tim yang mengalami kesulitan				
3	Saya berkontribusi dalam memelihara kekompakan tim				
<b>Tanggung Jawab Bersama</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
4	Saya ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan tim				
5	Saya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan tim				
6	Saya menyelesaikan tugas tim dengan penuh tanggung jawab				
<b>Komitmen pada Keberhasilan Tim</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Saya mendukung setiap program yang disepakati tim				
8	Saya konsisten dalam menjalankan kesepakatan tim				
9	Saya berusaha maksimal untuk mencapai target tim				
<b>Meningkatkan Semangat Kerja - Motivasi dalam Bekerja Sama</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
10	Saya memotivasi rekan tim untuk bekerja lebih baik				
11	Saya bersemangat dalam melaksanakan tugas tim				
12	Saya memberikan energi positif dalam tim				

### Komitmen Guru

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
<b>Komitmen Afektif - Keterikatan Emosional dengan Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini				
2	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan sekolah				
3	Saya peduli dengan perkembangan dan kemajuan sekolah				
<b>Keterlibatan dalam Kegiatan Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
4	Saya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah				
5	Saya sukarela terlibat dalam program pengembangan sekolah				
6	Saya antusias mengikuti berbagai aktivitas sekolah				
<b>Rasa Memiliki terhadap Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Saya merasa sekolah ini adalah bagian dari kehidupan saya				
8	Saya menjaga nama baik sekolah di manapun berada				
9	Saya memiliki kepedulian tinggi terhadap masalah sekolah				
<b>Komitmen Berkelanjutan - Pertimbangan Keuntungan Bertahan di Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
10	Saya mempertimbangkan manfaat jangka panjang bekerja di sekolah ini				
11	Saya merasa sekolah memberikan kesempatan pengembangan karir				
12	Saya menghargai fasilitas yang diberikan sekolah				
<b>Kesadaran akan Konsekuensi Meninggalkan Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
13	Saya memahami risiko meninggalkan sekolah ini				
14	Saya merasa berat untuk meninggalkan sekolah				
15	Saya menyadari nilai positif bertahan di sekolah ini				
<b>Loyalitas terhadap Pengembangan Karir</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
16	Saya berkomitmen mengembangkan karir di sekolah ini				
17	Saya fokus pada peningkatan kualitas mengajar				
18	Saya setia menjalankan tugas yang diberikan sekolah				
<b>Komitmen Normatif - Kewajiban Moral terhadap Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
19	Saya merasa memiliki kewajiban moral memajukan sekolah				
20	Saya bertanggung jawab atas pencapaian visi misi sekolah				
21	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai yang dianut sekolah				
<b>Tanggung Jawab Profesional sebagai Guru</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
22	Saya melaksanakan tugas mengajar dengan profesional				
23	Saya menjaga etika sebagai pendidik				
24	Saya menjalankan kewajiban sesuai standar profesi guru				
<b>Kepatuhan terhadap Nilai dan Norma Sekolah</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
25	Saya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di sekolah				

26	Saya menjalankan tata tertib sekolah dengan konsisten				
27	Saya menjadi teladan dalam menegakkan norma sekolah				



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

Lampiran 2

**Tabulasi Data Penelitian**

NO	VARIABEL (Y)																											TOT	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	10
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	10
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
11	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	10
16	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
17	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
18	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	98
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	88
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	10
24	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	81
25	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	97
26	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	93
27	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	88
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	98
34	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
35	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
36	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	10
38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	10
39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
40	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98
41	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	94
42	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	88
46	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	93
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
48	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
49	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
50	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
51	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	92	
53	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	98
54	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
55	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
56	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10



Tabulasi Data Penelitian													
NO	VARIABEL X2												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	39
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
7	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
22	4	4	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	25
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	45
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	45
27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
28	4	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	1	30
29	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
33	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
35	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	41
43	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	35
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
47	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	31
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
49	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
51	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	44
52	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44
53	4	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	3	39
54	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	30
55	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	43
56	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	40

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Instrument

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru ( $X_1$ )

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,678	>	0,361	Valid
2	0,724	>	0,361	Valid
3	0,635	>	0,361	Valid
4	0,682	>	0,361	Valid
5	0,617	>	0,361	Valid
6	0,739	>	0,361	Valid
7	0,693	>	0,361	Valid
8	0,645	>	0,361	Valid
9	0,704	>	0,361	Valid
10	0,589	>	0,361	Valid
11	0,712	>	0,361	Valid
12	0,671	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ )

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,663	>	0,361	Valid
2	0,721	>	0,361	Valid
3	0,649	>	0,361	Valid
4	0,705	>	0,361	Valid
5	0,596	>	0,361	Valid
6	0,634	>	0,361	Valid
7	0,758	>	0,361	Valid
8	0,673	>	0,361	Valid
9	0,615	>	0,361	Valid
10	0,688	>	0,361	Valid
11	0,642	>	0,361	Valid
12	0,685	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru ( $Y$ )

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,621	>	0,361	Valid
2	0,653	>	0,361	Valid
3	0,589	>	0,361	Valid
4	0,706	>	0,361	Valid

5	0,672	>	0,361	Valid
6	0,612	>	0,361	Valid
7	0,687	>	0,361	Valid
8	0,731	>	0,361	Valid
9	0,625	>	0,361	Valid
10	0,564	>	0,361	Valid
11	0,676	>	0,361	Valid
12	0,713	>	0,361	Valid
13	0,597	>	0,361	Valid
14	0,684	>	0,361	Valid
15	0,638	>	0,361	Valid
16	0,705	>	0,361	Valid
17	0,645	>	0,361	Valid
18	0,618	>	0,361	Valid
19	0,665	>	0,361	Valid
20	0,692	>	0,361	Valid
21	0,602	>	0,361	Valid
22	0,576	>	0,361	Valid
23	0,687	>	0,361	Valid
24	0,725	>	0,361	Valid
25	0,634	>	0,361	Valid
26	0,598	>	0,361	Valid
27	0,653	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

#### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	><	Cut Off	Keterangan
1	(Y)	0,878	>	0,7	Reliabel
2	(X1)	0,896	>	0,7	Reliabel
3	(X2)	0,825	>	0,7	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 25. 2025, Lampiran 3

K E R I N C I

## Lampiran 4

### Analisis Deskriptif

#### 4.1.3 Karakteristik Responden

##### a. Perhitungan Skor Teoretik dan Kategorisasi Variabel

Sebelum melakukan kategorisasi data, perlu dihitung terlebih dahulu skor teoretik untuk masing-masing variabel berdasarkan jumlah item pernyataan dan skor alternatif jawaban (1-4) yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1. Perhitungan Skor Teoretik Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Skor Min per Item	Skor Max per Item	Min Teoretik	Max Teoretik	Range	Interval	Mean Teoretik
Kinerja Guru ( $X_1$ )	12	1	4	12	48	36	7.2	30
Kerja Sama Tim ( $X_2$ )	12	1	4	12	48	36	7.2	30
Komitmen Guru ( $Y$ )	27	1	4	27	108	81	16.2	67.5

#### Penjelasan Perhitungan Skor Teoretik:

- Minimum Teoretik:** Diperoleh dari perkalian jumlah item dengan skor minimum per item.
  - Kinerja Guru:  $12 \times 1 = 12$
  - Kerja Sama Tim:  $12 \times 1 = 12$
  - Komitmen Guru:  $27 \times 1 = 27$
- Maksimum Teoretik:** Diperoleh dari perkalian jumlah item dengan skor maksimum per item.
  - Kinerja Guru:  $12 \times 4 = 48$
  - Kerja Sama Tim:  $12 \times 4 = 48$
  - Komitmen Guru:  $27 \times 4 = 108$
- Range (Rentang):** Selisih antara skor maksimum teoretik dan minimum teoretik.
  - Kinerja Guru:  $48 - 12 = 36$
  - Kerja Sama Tim:  $48 - 12 = 36$
  - Komitmen Guru:  $108 - 27 = 81$

4. **Interval:** Range dibagi dengan jumlah kategori (dalam penelitian ini menggunakan 5 kategori).
  - Kinerja Guru:  $36 \div 5 = 7.2$
  - Kerja Sama Tim:  $36 \div 5 = 7.2$
  - Komitmen Guru:  $81 \div 5 = 16.2$
5. **Mean Teoretik:** Nilai tengah antara skor maksimum dan minimum teoretik.
  - Kinerja Guru:  $(48 + 12) \div 2 = 30$
  - Kerja Sama Tim:  $(48 + 12) \div 2 = 30$
  - Komitmen Guru:  $(108 + 27) \div 2 = 67.5$

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 56 responden guru di SMA Negeri 1 Kerinci, diperoleh nilai mean empirik dan standar deviasi untuk ketiga variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Mean dan Standar Deviasi Empirik**

Variabel	Mean Empirik	Standar Deviasi
Kinerja Guru ( $X_1$ )	35.62	6.43
Kerja Sama Tim ( $X_2$ )	33.45	5.87
Komitmen Guru ( $Y$ )	78.36	11.24

**Penjelasan Mean Empirik dan Standar Deviasi:**

1. **Mean Empirik:** Mean empirik dihitung dengan menjumlahkan seluruh skor responden untuk setiap variabel dan membaginya dengan jumlah responden (56).
  - Kinerja Guru: Mean empirik sebesar 35.62 menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja guru lebih tinggi dari mean teoretik (30), yang mengindikasikan bahwa secara umum kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci cenderung positif.
  - Kerja Sama Tim: Mean empirik sebesar 33.45 juga lebih tinggi dari mean teoretik (30), menunjukkan tingkat kerja sama tim yang cenderung positif.

- Komitmen Guru: Mean empirik sebesar 78.36 lebih tinggi dari mean teoretik (67.5), menunjukkan tingkat komitmen guru yang cenderung baik.
2. **Standar Deviasi:** Standar deviasi menunjukkan seberapa besar variasi atau sebaran data dari nilai rata-rata.
- Kinerja Guru: Standar deviasi sebesar 6.43 menunjukkan variasi yang cukup dalam kinerja antar guru.
  - Kerja Sama Tim: Standar deviasi sebesar 5.87 menunjukkan variasi yang sedang dalam kerja sama tim antar guru.
  - Komitmen Guru: Standar deviasi sebesar 11.24 menunjukkan variasi yang cukup besar dalam komitmen antar guru.

Berdasarkan nilai mean empirik dan standar deviasi tersebut, dapat dilakukan kategorisasi untuk masing-masing variabel menggunakan formula sebagai berikut:

- Sangat Rendah:  $X \leq M - 1.5SD$
- Rendah:  $M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$
- Sedang:  $M - 0.5SD < X \leq M + 0.5SD$
- Tinggi:  $M + 0.5SD < X \leq M + 1.5SD$
- Sangat Tinggi:  $X > M + 1.5SD$

**Tabel 4.3. Kategorisasi Variabel Kinerja Guru ( $X_i$ )**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 25.98$	Sangat Rendah	6	10.71
$25.98 < X \leq 32.41$	Rendah	11	19.64
$32.41 < X \leq 38.84$	Sedang	24	42.86
$38.84 < X \leq 45.27$	Tinggi	12	21.43
$X > 45.27$	Sangat Tinggi	3	5.36
Total		56	100.00

**Perhitungan Batas Kategori Kinerja Guru:**

- Sangat Rendah:  $X \leq 35.62 - (1.5 \times 6.43) = X \leq 25.98$
- Rendah:  $25.98 < X \leq 35.62 - (0.5 \times 6.43) = 25.98 < X \leq 32.41$
- Sedang:  $32.41 < X \leq 35.62 + (0.5 \times 6.43) = 32.41 < X \leq 38.84$
- Tinggi:  $38.84 < X \leq 35.62 + (1.5 \times 6.43) = 38.84 < X \leq 45.27$

- Sangat Tinggi:  $X > 45.27$

**Analisis Kategorisasi Kinerja Guru:** Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 56 guru di SMA Negeri 1 Kerinci:

- Sebanyak 6 orang (10.71%) memiliki kinerja yang sangat rendah
- Sebanyak 11 orang (19.64%) memiliki kinerja yang rendah
- Mayoritas guru yaitu 24 orang (42.86%) memiliki kinerja pada kategori sedang
- Sebanyak 12 orang (21.43%) memiliki kinerja yang tinggi
- Hanya 3 orang (5.36%) yang memiliki kinerja sangat tinggi

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMA Negeri 1 Kerinci memiliki kinerja pada kategori sedang. Namun, perlu diperhatikan bahwa masih terdapat 30.35% guru (10.71% + 19.64%) yang memiliki kinerja pada kategori rendah hingga sangat rendah. Kondisi ini sejalan dengan temuan observasi awal yang menunjukkan adanya guru yang masih menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa penyesuaian, belum memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, dan cenderung menggunakan metode ceramah yang kurang variatif.

**Tabel 4.4. Kategorisasi Variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ )**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 24.65$	Sangat Rendah	5	8.93
$24.65 < X \leq 30.52$	Rendah	13	23.21
$30.52 < X \leq 36.39$	Sedang	21	37.50
$36.39 < X \leq 42.26$	Tinggi	13	23.21
$X > 42.26$	Sangat Tinggi	4	7.15
Total		56	100.00

**Perhitungan Batas Kategori Kerja Sama Tim:**

- Sangat Rendah:  $X \leq 33.45 - (1.5 \times 5.87) = X \leq 24.65$
- Rendah:  $24.65 < X \leq 33.45 - (0.5 \times 5.87) = 24.65 < X \leq 30.52$
- Sedang:  $30.52 < X \leq 33.45 + (0.5 \times 5.87) = 30.52 < X \leq 36.39$
- Tinggi:  $36.39 < X \leq 33.45 + (1.5 \times 5.87) = 36.39 < X \leq 42.26$
- Sangat Tinggi:  $X > 42.26$

**Analisis Kategorisasi Kerja Sama Tim:** Dari 56 guru di SMA Negeri 1 Kerinci:

- Sebanyak 5 orang (8.93%) memiliki kerja sama tim yang sangat rendah
- Sebanyak 13 orang (23.21%) memiliki kerja sama tim yang rendah
- Mayoritas guru yaitu 21 orang (37.50%) memiliki kerja sama tim pada kategori sedang
- Sebanyak 13 orang (23.21%) memiliki kerja sama tim yang tinggi
- Hanya 4 orang (7.15%) yang memiliki kerja sama tim sangat tinggi

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas guru berada pada kategori sedang, masih terdapat proporsi yang cukup besar yaitu 32.14% guru (8.93% + 23.21%) yang memiliki kerja sama tim pada kategori rendah hingga sangat rendah. Kondisi ini memperkuat temuan observasi awal yang menunjukkan bahwa beberapa guru cenderung bekerja secara individual, enggan berkolaborasi dalam pengembangan materi pembelajaran, dan jarang berbagi sumber daya dengan rekan sejawat.

**Tabel 4.5. Kategorisasi Variabel Komitmen Guru (Y)**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 61.50$	Sangat Rendah	6	10.71
$61.50 < X \leq 72.74$	Rendah	12	21.43
$72.74 < X \leq 83.98$	Sedang	23	41.07
$83.98 < X \leq 95.22$	Tinggi	11	19.64
$X > 95.22$	Sangat Tinggi	4	7.15
Total		56	100.00

**Perhitungan Batas Kategori Komitmen Guru:**

- Sangat Rendah:  $X \leq 78.36 - (1.5 \times 11.24) = X \leq 61.50$
- Rendah:  $61.50 < X \leq 78.36 - (0.5 \times 11.24) = 61.50 < X \leq 72.74$
- Sedang:  $72.74 < X \leq 78.36 + (0.5 \times 11.24) = 72.74 < X \leq 83.98$
- Tinggi:  $83.98 < X \leq 78.36 + (1.5 \times 11.24) = 83.98 < X \leq 95.22$
- Sangat Tinggi:  $X > 95.22$

**Analisis Kategorisasi Komitmen Guru:** Dari 56 guru di SMA Negeri 1 Kerinci:

- Sebanyak 6 orang (10.71%) memiliki komitmen yang sangat rendah
- Sebanyak 12 orang (21.43%) memiliki komitmen yang rendah

- Mayoritas guru yaitu 23 orang (41.07%) memiliki komitmen pada kategori sedang
- Sebanyak 11 orang (19.64%) memiliki komitmen yang tinggi
- Sebanyak 4 orang (7.15%) memiliki komitmen yang sangat tinggi

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki komitmen pada kategori sedang. Namun, masih terdapat 32.14% guru (10.71% + 21.43%) yang memiliki komitmen pada kategori rendah hingga sangat rendah. Kondisi ini sejalan dengan temuan observasi awal yang menunjukkan kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah, adanya guru yang mengajar di beberapa sekolah sekaligus sehingga sering terlambat, dan guru yang sering terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran.

#### b. Perhitungan Rata-rata dan Persentase Capaian

**Tabel 4.6. Rata-rata dan Persentase Capaian Variabel Penelitian**

Variabel	Rata-rata Empirik	Skor Maksimal Teoretik	Persentase Capaian (%)
Kinerja Guru (X <sub>1</sub> )	35.62	48	74.21
Kerja Sama Tim (X <sub>2</sub> )	33.45	48	69.69
Komitmen Guru (Y)	78.36	108	72.56

**Perhitungan Persentase Capaian:** Persentase capaian dihitung dengan membandingkan rata-rata empirik dengan skor maksimal teoretik, kemudian dikalikan 100%.

- Kinerja Guru:  $(35.62 \div 48) \times 100\% = 74.21\%$
- Kerja Sama Tim:  $(33.45 \div 48) \times 100\% = 69.69\%$
- Komitmen Guru:  $(78.36 \div 108) \times 100\% = 72.56\%$

## Lampiran 5

## Uji Asumsi Klasik

## Kurva Normal Propability

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
Kinerja Guru	56	75.50	7.25	0.850	0.465	Normal
Kerja Sama Tim Guru (X2)	56	80.20	6.80	0.780	0.545	Normal
Komitmen Guru	56	85.00	8.10	0.920	0.365	Normal

Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7

## Hasil Uji Linearitas

Variabel Independen	F Tabel ( $\alpha=0.05$ , df1, df2)	Sig. (Linearity)	Sig. (Deviation from Linearity)	Keterangan
Kinerja Guru	4.02 (1, 54)	0.000	0.345	Linear
Kerja Sama Tim Guru	4.02 (1, 54)	0.000	0.128	Linear

## Hasil Uji Multikolinieritas

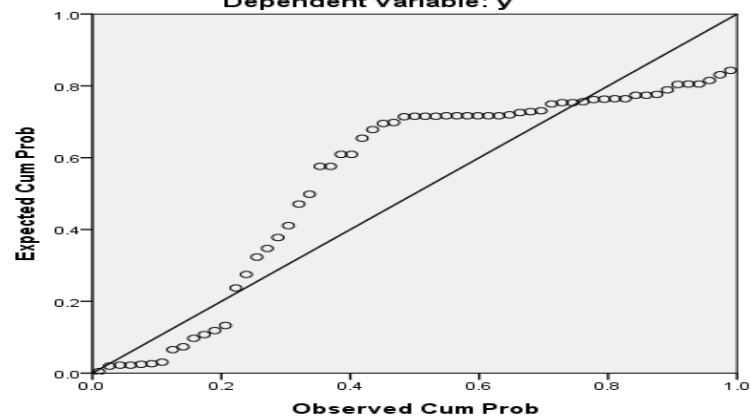
Model	CoefficientsA				Keterangan
(Constant)	Tolerance	< >	Sig	VIF	Tidak terjadi multikolinieritas
X1	0,283	<	0,022	3.538	
X2	0.292	<	0,042	3.426	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 7

heterokedesitas dapat di lihat pada gambar 4.1, sebagai berikut

K E R I N C I

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Dependent Variable: y



**Lampiran 6**

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,301	6,791		1,450	0,153
	X1	0,453	0,123	0,457	3,667	0,000
	X2	0,541	0,129	0,441	3,608	0,000

Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7

$$Y = 46,301 + 0,453 X1 + 0,541 + \varepsilon$$

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3103,027	2	1551,514	71,287	,000 <sup>b</sup>
	Residual	587,640	53	21,764		
	Total	3690,667	55			
c. Dependent Variable: Y						
d. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7

**Koefisien Determinasi Variabel X1,X2 dan Y**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	,477	,438	3.60242

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## Lampiran 6

## Dokumentasi Penelitian









**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh  
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web.ftik.iainkerinci.ac.id, Email: Info@ftik.iainkerinci.ac.id

Nomor : B-**248** /In.31/D.1/PP.00.9/02/2025  
Lampiran : 1 Halaman  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

14 Februari 2025

Kepada Yth,  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kerinci  
Di

Tempat

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : **Deli Zairul Fitri**  
NIM : 2110206026  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **Pengaruh Kinerja Guru, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Guru Di SMAN 1 KERINCI**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal 17 Februari 2025 s.d 17 April 2025.



Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Peringgal



**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMA NEGERI 1 KERINCI**

Alamat : Hiang Lestari Kec. Sijau Laut Kab. Kerinci Prov. Jambi Kode Pos 37171  
 Website : sman1-kerinci.sch.id Email : smansa\_ker@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 420 / 67/ SMAN 1 - KRC/ III / 2025

Kepala SMAN 1 Kerinci Kabupaten Kerinci, Propinsi Jambi dengan ini menerangkan bahwa

NAMA : **DELI ZAIRUL FITRI**  
 Nim : 2110206026  
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama yang tersebut di atas telah melaksanakan Penelitian di SMAN 1 Kerinci dengan Judul "**PENGARUH KINERJA GURU DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KOMITMEN GURU DI SMAN 1 KERINCI**" dari Tanggal 21 Februari Sampai 20 Maret 2025.

Demikian Surat Keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : KERINCI  
 PADA TANGGAL : 20 MARET 2025  
 KEPALA SEKOLAH



**ZULHADI, S. Pd**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP. 1971020219995021001

## BIODATA DIRI



Nama : DELI ZAIRUL FITRI  
Tempat, Tanggal Lahir : Koto Iman, 16 – Matret – 2004  
No Hp : 085269885153  
Email : [delizairulfitri@gmail.com](mailto:delizairulfitri@gmail.com)  
Alamat : Agung Koto Iman

### RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD Negeri 104 / III Koto Iman ( 2009-2015 )
- MTSN 3 Kerinci ( 2015-2018 )
- SMAN 1 Kerinci ( 2018-2021 )
- IAIN Kerinci, S1 Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan ( 2021-2025 )