

PENGARUH TEAM WORK DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MODERASI

Andi Ulvayanti¹, Baharuddin Semmailla², Arifin³

Universitas Muslim Indonesia

ulvayantiandi@gmail.com

Abstrak

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik dalam masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh team work dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah guru Bright School Makassar yang berjumlah 65 orang. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa team work dan perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi sebagai variabel moderasi mampu memoderasi team work dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Team Work Dan Perilaku Inovatif, Motivasi, Kinerja Guru

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan sebuah subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam sebuah organisasi. Kebijakan yang mampu menimbulkan sebuah organisasi yang kuat atau yang efektif yaitu pada dunia pendidikan, dimana pendidikan saat ini sangat berpengaruh tinggi terhadap negara untuk mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia yang unggul. Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik dalam masyarakat. Guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan dan menjadi salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan juga harus meningkatkan kualitas guru. Guru memiliki peran untuk menjadi agen dalam memberikan pelajaran, yaitu sebagai motivator, media pembelajaran, pembentukan moral dan memberi inspirasi bagi siswa.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 39, pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus dilaksanakan dengan terencana, terprogram dan berkesinambungan oleh seluruh pihak yang terkait pendidikan. Secara garis besar yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola peserta didik dengan kompetensi yang dimilikinya. Usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka sekolah membutuhkan adanya optimalisasi kinerja

para gurunya. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga sekolah perlu dan wajib menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar etos kerja dan output kerja yang dihasilkan sesuai tujuan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mendukung guru untuk berkembang adalah Teamwork merupakan sebuah kelompok yang didalam proses bekerjanya dipimpin oleh seorang pemimpin dan pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, bertanggung jawab, dapat berkomunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, dan fokus pada tugas maupun tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi (Antimah & Santosa, 2022). Seluruh orang yang terdapat didalam tim tersebut harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif guna menuju tercapainya hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Kerjasama yang solid dapat menghasilkan energi yang positif dan sangat penting bagi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Harefa, 2020). Adapun pentingnya teamwork bagi kinerja guru telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru karyawan (Fatmawati, 2020). Artinya dengan adanya kerjasama tim pada suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Namun demikian penelitian lainnya menjelaskan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Fathurrahman et al., 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat adanya gap, sehingga penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Guru yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya. Adapun adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja guru telah didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Anjar et al., 2020). Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sukadana & Mahyuni, 2021). Hal ini menunjukkan masih terdapat adanya gap atau perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Mengingat pentingnya pengukuran kinerja guru dalam organisasi maka peneliti juga menambahkan motivasi sebagai variabel moderasi. Motivasi adalah bagaimana cara yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja seseorang atau karyawan karena setiap perusahaan tentu menginginkan perusahaannya dapat mencapai tujuan yang maksimal. Motivasi yang tinggi mendorong kolaborasi yang lebih kuat di antara anggota tim. Mereka lebih bersedia untuk berbagi ide, pengalaman, dan sumber daya, serta bekerja sama dalam mengatasi hambatan atau tantangan yang muncul. Motivasi dapat memicu kreativitas dalam menciptakan solusi baru untuk tantangan yang dihadapi dalam pembelajaran. Guru yang termotivasi secara intrinsik untuk membuat perbedaan dalam kehidupan siswa mungkin lebih cenderung untuk berpikir di luar kotak dan menemukan solusi yang inovatif.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul pengaruh team work dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai moderasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Team Work

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau karyawan di suatu perusahaan adalah team work. Team work yang rendah didalam perusahaan akan menurunkan kinerja setiap karyawan namun ketika kerjasama tim semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Seluruh orang yang terdapat didalam tim tersebut harus berfungsi sebagai pemain yang koorporatif dan produktif guna menuju tercapainya hasil yang diinginkan. Kerjasama yang solid dapat menghasilkan energi yang positif dan sangat penting bagi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu termasuk seorang guru. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fathurrahman et al., 2019; Fatmawati, 2020; T Simorangkir, 2022) menunjukkan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H1: Diduga Team Work Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Perilaku Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Perilaku inovatif menekankan pada sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah seseorang yang selalu berfikir kritis, berusaha akan selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan lebih efisien. Guru dengan perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anjar et al., 2020; Harun et al., 2021; Sukadana & Mahyuni, 2021) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

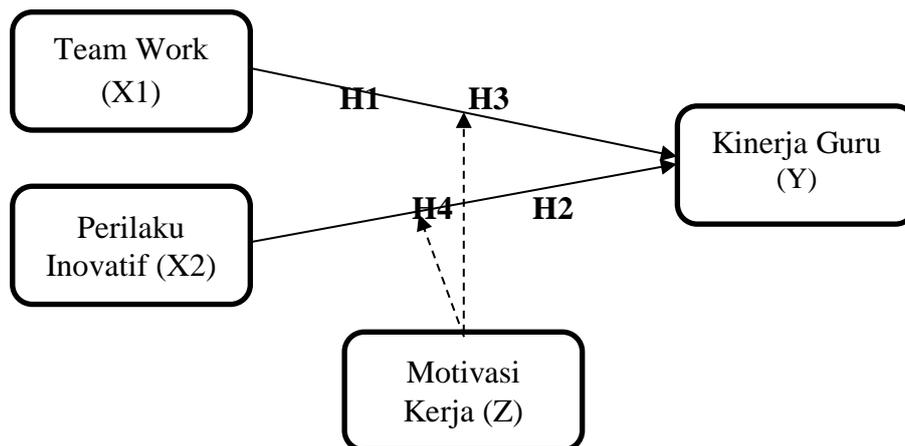
H2: Diduga Perilaku Inovatif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat/dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan / motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardiana, 2017; Hayati et al., 2020; Moulina, 2022) telah ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi team work dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

H3: Diduga Motivasi Kerja Mampu Memoderasi Team Work Terhadap Kinerja Guru

H4: Diduga Motivasi Kerja Mampu Memoderasi Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh team work dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah guru Bright School Makassar yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Team Work (X1)	0.834	Valid
	0.824	Valid
	0.780	Valid
	0.798	Valid
	0.854	Valid

	0.721	Valid
	0.833	Valid
	0.821	Valid
Perilaku Inovatif (X2)	0.901	Valid
	0.876	Valid
	0.823	Valid
	0.891	Valid
	0.812	Valid
	0.734	Valid
	0.902	Valid
	0.798	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.845	Valid
	0.856	Valid
	0.791	Valid
	0.813	Valid
	0.782	Valid
	0.857	Valid
	0.821	Valid
	0.879	Valid
	0.820	Valid
	0.746	Valid
Kinerja Guru (Y)	0.789	Valid
	0.802	Valid
	0.876	Valid
	0.792	Valid
	0.830	Valid
	0.877	Valid
	0.862	Valid
	0.820	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan > 0,6 (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Team Work	0.810	0.812	Reliable
Perilaku Inovatif	0.820	0.823	Reliable
Motivasi	0.802	0.810	Reliable
Kinerja Guru	0.875	0.870	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R Square

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Guru	0.805	0.816

Sumber: Data peneliti tahun 2024

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.805 artinya 80,5% variabel Perilaku Pembelian dipengaruhi oleh variabel team work, perilaku inovatif dan motivasi sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
XI-Y	0.231	0.056	0.024	2.405	0.001	Diterima

X2-Y	0.218	0.077	0.041	2.301	0.000	Diterima
X1-Z-Y	0.199	0.620	0.421	2.109	0.002	Diterima
X2-Z-Y	0.290	0.570	0.390	2.903	0.003	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa Team Work berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai t-statistik $2.405 < 1.96$ dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai t-statistik $2.301 > 1.96$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Motivasi Mampu Memoderasi Team Work Terhadap Kinerja Guru dengan nilai t-statistik $2.109 > 1.96$ dan nilai p-value $0.002 < 0.05$. dan Motivasi Mampu Memoderasi Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru dengan nilai t-statistik $2.903 > 1.96$ dan nilai p-value $0.003 < 0.05$.

Pembahasan

Team Work Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa team work berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individual. Ada semakin banyak bukti bahwa tim dan kerjasama tim dapat menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas yang lebih baik, dan kepuasan yang lebih tinggi daripada individu yang bekerja sendiri. Tim kerja yang solid memungkinkan guru untuk berkolaborasi dengan rekan-rekannya dalam perencanaan pembelajaran, pertukaran ide, dan pengembangan kurikulum. Ini dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan memperluas wawasan guru. Sebuah tim kerja yang solid juga dapat memberikan dukungan emosional kepada guru. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan-rekan dapat membantu guru mengatasi tantangan dan stres yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebuah tim kerja yang efektif dapat memiliki dampak yang besar pada kinerja seorang guru, baik dalam hal pengembangan profesional, kesejahteraan emosional, maupun hasil pembelajaran siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irawan & Manap, 2023; Jemani et al., 2020; Muklis saefi et al., 2024) yang menemukan bahwa team work berpengaruh terhadap kinerja guru.

Perilaku Inovatif Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan demikian maka apabila semakin tinggi perilaku inovatif guru dalam menjalankan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian tersebut membuktikan bahwa perilaku inovatif merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Guru yang mempunyai Perilaku Kerja Inovatif yang baik seperti guru yang Formative Investigation, aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk

menyempurnakan ide, solusi, opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, hasil jawaban responden guru mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hadian, 2017; Wachidah, 2019; Wirjadi, 2019) yang menemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin kuat perilaku kerja inovatif dan semakin tinggi motivasi kerja guru akan semakin tinggi seseorang kinerja guru.

Motivasi Mampu Memoderasi Team Work Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi team work terhadap kinerja guru. Motivasi memainkan peran penting dalam memperkuat kerja tim yang berdampak pada kinerja guru. Motivasi memainkan peran kunci dalam membangun kepercayaan di antara anggota tim. Ketika setiap anggota tim memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama, mereka cenderung percaya satu sama lain dan bekerja dalam lingkungan yang terbuka dan kooperatif. Motivasi yang tinggi menciptakan semangat positif di dalam tim. Ini menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi, di mana anggota tim merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka dan memberikan dukungan kepada rekan-rekannya. Dengan demikian, motivasi yang tinggi dapat memperkuat kerja tim yang berdampak pada kinerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan produktif. Ini memungkinkan guru untuk bekerja sama dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih baik bagi siswa dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (H et al., 2022; Harefa, 2020; Parta & Mahayasa, 2021) yang menemukan bahwa motivasi mampu memoderasi team work terhadap kinerja guru.

Motivasi Mampu Memoderasi Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk menetapkan tujuan yang ambisius dan mencari cara baru dan kreatif untuk mencapainya. Mereka mungkin merasa termotivasi untuk mencoba metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, atau strategi pembelajaran yang inovatif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi untuk pertumbuhan pribadi dan profesional dapat mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Mereka mungkin mencari pelatihan atau sumber daya tambahan untuk mendukung ide-ide inovatif mereka dan meningkatkan kemampuan mereka sebagai pengajar. Dengan demikian, motivasi yang tinggi dapat memperkuat perilaku inovatif seorang guru, memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis, relevan, dan efektif. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru dan menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih bermakna bagi siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Antimah & Santosa, 2022; Aripriabowo, 2022; Yulaizah, 2021) yang menemukan bahwa motivasi mampu memoderasi perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa team work dan perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebuah tim kerja dan perilaku inovatif guru yang efektif dapat memiliki dampak yang besar pada kinerja seorang guru, baik dalam hal pengembangan profesional, kesejahteraan emosional, maupun hasil pembelajaran siswa. Motivasi sebagai variabel moderasi mampu memoderasi team work dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen seorang guru terhadap perubahan dan perbaikan. Mereka mungkin merasa termotivasi untuk menjadi agen perubahan dalam pendidikan, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis dan relevan bagi siswa. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6(2), 67–79. <https://doi.org/10.36987/civitas.v6i2.3563>
- Antimah, S., & Santosa, A. B. (2022). Pengaruh Team Work Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi. *PEDADIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(2), 50–62.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Aripriabowo, T. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 1026–1036.
- Fathurrahman, A., Sumardi, S., Yusuf, A. E., & Hariyanto, S. (2019). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 843–850. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1334>
- Fatmawati, E. (2020). Korelasi Budaya Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 14(2), 20–26. <https://doi.org/10.33369/mapen.v14i2.11377>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- H, C. S., Ekawarna, E., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 879–886. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1987>

- Hadian, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, perilaku kreatif-inovatif terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(2), 137–148.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Team Work Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Harun, O., Haris, I., & Novianty, D. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwato. *Normalita*, 9, 541–552.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Irawan, A., & Manap, S. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Teamwork terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Guru di SMP Sekecamatan Sindang Kelingi. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 17(01), 7–14.
- Jemani, A., Abdul Ghofar Ismail, & Abu Darim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 150–177. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i2.1401>
- Moulina, D. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(3), 181–184. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Muklis saefi, S., Sakinah, & Gana Suyatna, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 75–84.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Sukadana, K., & Mahyuni, L. P. (2021). Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p10>
- T Simorangkir, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 305–314. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.996>
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh sikap inovatif, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, 1(1), 57–63.
- Wirjadi, I. (2019). Determinan Keterlibatan Kerja Untuk Tercapainya Perilaku Inovatif. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 23–28. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v7i1.519>
- Yulaizah, N. (2021). Peran Motivasi Memoderasi Pengaruh Perilaku Inovatif, Kecerdasan

Emosional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Pematang. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, 1(1), 1–18.