

Pengaruh Strategi Kepala Sekolah dan Kerja Sama Tim Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Banyumas

Sulis Azizahroh Mahmudah¹, Sofwan Adiputra², Siswoyo³, Fatqul Hajar Aswad⁴

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Magister, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Indonesia
E-mail: sulis.mahmudah30@gmail.com

Article History:

Received: 30 Desember 2025

Revised: 10 Januari 2026

Accepted: 16 Januari 2026

Keywords: Principal's
Strategy, Teamwork,
Teachers' Work Motivation.

Abstract: *This study aims to examine the influence of principals' strategies and teamwork on junior high school teachers' work motivation in Banyumas District. The research employed a quantitative approach with descriptive and causal (associative) design. A cross-sectional survey method was used to capture factual conditions and analyze the relationships among variables simultaneously. The population consisted of all public and private junior high school teachers in Banyumas District, Pringsewu Regency, totaling 78 teachers. Samples were determined using the Slovin formula and proportional random sampling technique, resulting in 65 respondents. Data were collected through observation and structured questionnaires using a five-point Likert scale. Multiple linear regression analysis was applied to test the hypotheses. The results indicate that principals' strategies influence teachers' work motivation by 38.2%, teamwork contributes 45.1%, and simultaneously both variables affect teachers' work motivation by 54.1%. These findings highlight the importance of effective leadership strategies and strong teamwork in enhancing teachers' work motivation within school organizations.*

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja Guru.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausalitas (asosiatif). Metode *survey research* dengan pendekatan *cross-sectional* diterapkan untuk memperoleh gambaran kondisi dan hubungan antarvariabel secara simultan. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP negeri dan swasta di Kecamatan Banyumas, Kabupaten Pringsewu, sebanyak 78 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *proportional random sampling*, sehingga diperoleh 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

strategi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 38,2%, kerja sama tim berpengaruh sebesar 45,1%, dan secara simultan strategi kepala sekolah serta kerja sama tim berpengaruh sebesar 54,1% terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan strategi kepemimpinan yang efektif dan penguatan kerja sama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah.

PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks ini, peran guru memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas pendidikan. Kinerja guru yang baik menjadi kunci utama dalam menentukan tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Suheri, 2021).

Pasal 10 Bab IV Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini menjadi indikator profesionalitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah melaksanakan berbagai upaya peningkatan kualitas dan motivasi kerja guru, seperti program sertifikasi guru, pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), serta kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Program-program tersebut diharapkan dapat memperkuat motivasi dan kompetensi guru, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Kemendikbudristek, 2023).

Namun, berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di Indonesia masih fluktuatif dan belum optimal. Penelitian Halimahturrafiah et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi guru masih menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja, namun tingkat motivasi guru cenderung berubah-ubah dan bergantung pada kondisi lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Al Juhra (2024) yang menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri guru belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja dan kreativitas guru dalam proses pembelajaran.

Fakta serupa juga diungkap dalam laporan Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan (BSKAP) Kemendikbudristek tahun 2023, yang menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam merancang pembelajaran berbasis Kurikulum Merdeka serta dalam melakukan evaluasi hasil belajar secara berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan profesionalisme guru masih perlu ditingkatkan melalui strategi kepemimpinan sekolah yang efektif dan kerja sama tim yang solid.

Motivasi guru memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas karena motivasi memengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dapat mengembangkan kreativitas, inovasi, dan tanggung jawab profesional (Anisaunnafi'ah & Purnami, 2024). Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menimbulkan kurangnya dedikasi, minimnya inisiatif, dan penurunan mutu

pembelajaran (Rahmiati & Azis, 2023; Sholeh, 2023).

Beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja guru adalah strategi kepemimpinan kepala sekolah dan kerja sama tim antar guru. Efendi dan Sholeh (2023) menegaskan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif dan memberi penghargaan atas kinerja guru mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, kerja sama tim yang baik menciptakan rasa memiliki dan solidaritas yang berkontribusi terhadap semangat kerja (Juhri, 2023).

Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya terwujud. Studi oleh Ajepri (2022) menemukan bahwa strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kebutuhan psikologis guru. Di sisi lain, penelitian Lestari (2021) menegaskan bahwa kolaborasi antar guru di sekolah masih kurang efektif, karena koordinasi dalam kegiatan MGMP internal dan program sekolah belum merata di semua guru.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga erat kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas kerja sama tim di lingkungan sekolah. Guru yang tidak mendapatkan dukungan kepemimpinan yang empatik serta suasana kerja kolaboratif cenderung memiliki motivasi yang rendah dan kurang berinisiatif dalam mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil kajian literatur dan data tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan karena:

1. Belum terpenuhinya kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri guru sebagaimana dijelaskan dalam teori motivasi Maslow.
2. Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru belum sepenuhnya efektif.
3. Kerja sama tim antar guru masih belum solid dan belum mendorong peningkatan kinerja secara kolektif.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana strategi kepala sekolah dan kerja sama tim berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Sehingga ditarik judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Strategi Kepala Sekolah dan Kerja Sama Tim terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Banyumas”. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi kepala sekolah dalam mengembangkan kebijakan peningkatan motivasi kerja guru, serta manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausalitas (asosiatif) untuk menganalisis pengaruh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim terhadap motivasi kerja guru, di mana penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan mengukur besarnya pengaruh antarvariabel secara objektif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021). Desain *survey research* dengan metode *cross-sectional* digunakan untuk mengumpulkan data pada satu waktu tertentu guna memperoleh gambaran kondisi faktual dan hubungan antarvariabel secara simultan (Arikunto, 2020), dengan instrumen utama berupa kuesioner tertutup berskala Likert yang diberikan kepada guru SMP di Kecamatan Banyumas. Populasi penelitian meliputi seluruh

guru SMP negeri dan swasta di Kecamatan Banyumas, Kabupaten Pringsewu, sebanyak 78 orang, yang dipilih karena relevan dengan pelaksanaan strategi kepala sekolah, kerja sama tim, dan motivasi kerja. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *proportional random sampling* sebagaimana dikemukakan oleh Nazir (2019) dan Creswell (2018), sehingga diperoleh 65 responden yang proporsional dari setiap sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner sesuai pendapat Sugiyono (2019), dengan instrumen skala Likert lima tingkat, sementara analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim terhadap motivasi kerja guru baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.26760469
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.117
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Exact Sig. (2-tailed)		.072
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,072, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	strategi kepala sekolah	.702	1.424
	kerjasama tim	.702	1.424
a. Dependent Variable: motivasi kerja			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Tolerance* untuk variabel strategi kepala sekolah dan kerja sama tim adalah 0,702, sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,424. Kedua nilai tersebut berada dalam rentang yang memenuhi kriteria yaitu *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas. Artinya, kedua variabel independen tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan dapat dianalisis bersama dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.939	8.100		1.104	.274
	strategi kepala sekolah	-.129	.064	-.295	-2.000	.051
	kerjasama tim	.099	.101	.144	.979	.331
a. Dependent Variable: ABSRES						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi untuk variabel strategi kepala sekolah sebesar 0,051 dan kerja sama tim sebesar 0,331. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan jika jumlah dari variabel independennya minimal 2. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.395	11.235		1.726	.089
	strategi kepala sekolah	.311	.089	.358	3.485	.001
	kerjasama tim	.651	.140	.476	4.641	.000
a. Dependent Variable: motivasi kerja						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,395 + 0,311X_1 + 0,651X_2$$

Hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 19,395 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen yaitu strategi kepala sekolah dan kerjasama tim dianggap tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka tingkat motivasi kerja diperkirakan berada pada angka 19,395.
- Koefisien regresi untuk variabel strategi kepala sekolah (X_1) sebesar 0,311 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada strategi kepala sekolah akan memberikan kontribusi kenaikan sebesar 0,311 pada motivasi kerja, dengan asumsi bahwa variabel kerjasama tim tetap atau tidak berubah.
- Koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 0,651 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kerjasama tim akan memberikan kontribusi kenaikan sebesar 0,651 pada motivasi kerja, dengan asumsi bahwa variabel strategi kepala sekolah tetap atau tidak berubah.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.395	11.235		1.726	.089
	strategi kepala sekolah	.311	.089	.358	3.485	.001
	kerjasama tim	.651	.140	.476	4.641	.000
a. Dependent Variable: motivasi kerja						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel strategi kepala sekolah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,485 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,999, dan koefisien regresinya bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- b. Variabel kerjasama tim memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 4,641 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,999, dan koefisien regresinya bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2094.211	2	1047.106	36.557	.000 ^b
	Residual	1775.850	62	28.643		
	Total	3870.062	64			
a. Dependent Variable: motivasi kerja						
b. Predictors: (Constant), kerjasama tim, strategi kepala sekolah						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 36.557 dengan nilai signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel strategi kepala sekolah dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah koefisien determinasi pada masing-masing variabel:

Pengaruh Strategi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Strategi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.372	6.16275
a. Predictors: (Constant), strategi kepala sekolah				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *R Square* sebesar 0,382, yang berarti bahwa 38,2% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel strategi kepala sekolah. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 61,8%, dijelaskan oleh faktor lain.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Motivasi Kerja

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.443	5.80613
a. Predictors: (Constant), kerjasama tim				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, nilai *R Square* sebesar 0,451, yang berarti bahwa 45,1% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 54,9%, dijelaskan oleh faktor lain.

Pengaruh Strategi Kepala Sekolah dan Kerja Sama Tim terhadap Motivasi Kerja

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Strategi Kepala Sekolah dan Kerja Sama Tim terhadap Motivasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.526	5.35189
a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, strategi kepala sekolah				
b. Dependent Variable: motivasi kerja				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541, yang berarti bahwa 54,1% variasi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel strategi kepala sekolah dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 45,9%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Strategi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Banyumas

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel strategi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung 3.485. Ini berarti semakin baik strategi kepala sekolah dalam mengelola sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Dengan demikian, strategi kepala sekolah memiliki kontribusi dalam menumbuhkan dorongan kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel, strategi kepala sekolah memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4.51 yang berarti dinilai sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru menilai kepala sekolah telah menerapkan strategi yang efektif, terutama pada aspek menjalin kerja sama dengan lembaga eksternal, serta memastikan visi-misi sekolah dijalankan secara konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa kepala sekolah sudah menjalankan peran strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ajepri (2022) yang menyebutkan bahwa strategi kepala sekolah seperti penyusunan program kerja terstruktur, komunikasi intensif, dan penetapan visi-misi jelas dapat meningkatkan motivasi guru. Selain itu, Imamuddin (2022) juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pembinaan, monitoring, serta pemberian penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Banyumas

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung 4.641. Ini berarti semakin solid kerjasama tim yang terjalin, maka semakin tinggi motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kerjasama tim memiliki kontribusi dalam menumbuhkan dorongan kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

Berdasarkan hasil deskriptif, kerja sama tim memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4.59, yang berarti dinilai sangat baik terutama pada aspek anggota tim bekerja sama dengan saling menghormati dan percaya yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal guru berada dalam kondisi sangat positif. Hasil ini memperlihatkan bahwa guru merasa didukung oleh rekan kerja, memiliki koordinasi yang baik, dan bekerja dalam lingkungan yang saling menghargai, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Juhri (2023) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim yang kuat menciptakan suasana kerja harmonis, meningkatkan rasa percaya diri, dan mendorong partisipasi aktif guru. Temuan Pramesti et al. (2018) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim dapat meningkatkan efikasi diri guru dan semangat kerja yang berujung pada peningkatan motivasi.

Pengaruh Strategi Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Banyumas

Hasil uji F menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung 36.557. Nilai R Square sebesar 0.541 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 54.1% variasi motivasi kerja guru. Artinya, strategi kepala sekolah dan kerja sama tim bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Semakin baik strategi kepemimpinan dan semakin kuat kerja sama tim, semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitri dan Sukoco (2020) dan Selvi Nabela et al. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkat ketika kepala sekolah mampu membangun kerja sama tim yang solid. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kombinasi antara strategi kepala sekolah dan kerja sama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan penelitian dan proses pengolahan data yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Instrumen penelitian hanya menggunakan kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden dan berpotensi mengandung bias penilaian.
2. Jumlah dan cakupan sampel terbatas, yaitu hanya melibatkan guru SMP di Kecamatan Banyumas, sehingga temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas.
3. Ruang lingkup variabel dalam penelitian terbatas, karena tidak memasukkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru, seperti iklim organisasi, sistem penghargaan, atau beban kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan temuan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh strategi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas, yaitu sebesar 38,2%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh strategi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,382. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh strategi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Artinya bahwa sebesar 38,2% motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas dipengaruhi oleh strategi kepala sekolah.
2. Terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas, yaitu sebesar 45,1%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,451. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Artinya bahwa sebesar 45,1% motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas dipengaruhi oleh kerja sama tim.
3. Terdapat pengaruh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim secara simultan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas, yaitu sebesar 54,1%. Berdasarkan hasil

penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim secara simultan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas. Artinya bahwa sebesar 54,1% variasi motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Banyumas dipengaruhi oleh strategi kepala sekolah dan kerja sama tim.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149.
- Akmalia, R., Syahkila, A., Situmorang, M. S., Dahyanti, N., Harahap, T. S. A., & Ramadhan, S. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Lembaga Pendidikan Islam di MTs Al-Jihad Medan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 207–214. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.832>
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2(1), 34-47.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 7(2), 208-219.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Darmasah, T. (2021). Peran Pengawas Pendidikan Dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Guru Kita PGSD*, 6(1), 156. <https://doi.org/10.24114/jgk.v6i1.32835>
- Dinata, F. R., Manan, A., & Novianti, D. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Suasana Disiplin Kerja Tenaga Guru di SMK Negeri 1 Pakuan Ratu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 32–44. <http://alhikmah.stit-alhikmahwk.ac.id/index.php/awk/article/view/32>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fauzi, C. P. S. (2022). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Spiritual Pada Siswa Di SMA Negeri 2 Pare*. IAIN Kediri.
- Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana*

- Unsyiah, 5(3).
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin, A. (2019). *Indikator komunikasi dalam organisasi*. Alfabeta.
- Hermanto, H. (2020). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam*.
- Ilmi, K. (2023). Critical Review of the Role of Artificial Intelligence in Islamic Education Management. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity Vol., 1*(1), 1523–1532.
- Imamuddin, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(4), 6254-6261.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Juhri, J., & Suhardi, M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(2), 70-76.
- Khoir, M. I. (2023). Strategi Guru Dalam Pembinaan Akhlak Peserta Didik di SMP Negeri 2 Sibolangit. *Manajia: Journal of Education and Management*, 1(2), 65–76. <https://doi.org/10.58355/manajia.v1i2.11>
- Lestari, W. D., & Sholeh, M. (2021). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu sekolah. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 312-326.
- Maisah, M., Mahdayeni, M., Maryam, M., & Muhammad Roihan Alhaddad. (2020). PENERAPAN 7P SEBAGAI STRATEGI PEMASARAN PENDIDIKAN TINGGI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(4), 325–333. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i4.116>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, J., & Siagian, H. L. (2021). Membangun Brand Image Sebagai Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Lembaga Pendidikan. *Inovatif*, 7(September), 1–23.
- Maratun, S. (2024). *Relevansi Kultur 5s Pada Program Sekolah Ramah Anak Di Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung*. Uin Raden Intan Lampung.
- Masrukah. (2022). Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 07 (02), 2477-2143
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rodaskarya.
- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), 12-16.
- Nazir, M. (2019). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nisak, R. (2022). *Strategi Pembelajaran Guru Untuk Meningkatkan Pendidikan Agama Islam Bagi Anak Autis Di SLB Mutiara Hati Bluru Kab. Sidoarjo*. IAIN Kediri.
- Rahmiati, & Azis, F. (2023). Peranan Guru Sebagai Motivator Terhadap Motivasi Belajar Siswa di SMPN 3 Kepulauan Selayar. *Innovative: Ournal Of Social Science Research*, 3(3),

- 6007–6018. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2476>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Index Kompleks Gramedia.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour Jilid 1* (Edisi 13). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Samsudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sharma, R., Kansal, M., & Paliwal, P. (2012). Effective and efficient teamwork: makes things Happen more than anything else in Organizations. *International Journal of Social Sciences and Interdisciplinary Research*, 1(8), 154–172.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyani, Y. D., & Djumarno, D. (2023). Perencanaan Strategis Dan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 767–778. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.827>
- Suheri, S., Suja, A. Y. I., & Sunaryo, H. (2021). Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 189-202.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutapa, M. (2009). *Evaluasi Program Sekolah*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, 2(2).