

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA GURU DENGAN INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMA DAN SMK DI SANGATTA

¹Mulianto Doeng,² Tri Gunarti Ningrum, ³Nurlianti M, ⁴Rizkiawan

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : rizkiawan@stienusantara.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of self-efficacy and teamwork on teacher performance with innovation as an intervening variable in senior high schools and vocational high schools in Sangatta. This research employed an associative quantitative approach. The population consisted of 338 teachers, while the sample consisted of 183 respondents determined using the Slovin formula with a 5% error rate and proportional random sampling. Data were collected using a 1-5 Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings show that self-efficacy and teamwork do not significantly affect innovation. However, self-efficacy, teamwork, and innovation have positive and significant effects on teacher performance. Innovation does not mediate the effect of self-efficacy on teacher performance, but it mediates the effect of teamwork on teacher performance. The R-square values of innovation (0.733) and teacher performance (0.832) indicate strong explanatory power. These findings suggest that improving teacher performance in Sangatta is more effective when supported by stronger self-efficacy, productive teamwork, and structured instructional innovation.

Keywords : *Self-Efficacy, Team Work, Innovation, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan teamwork terhadap kinerja guru dengan inovasi sebagai variabel intervening pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Sangatta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah 338 guru, sedangkan sampel berjumlah 183 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% dan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi. Sebaliknya, efikasi diri, teamwork, dan inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Inovasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, tetapi memediasi pengaruh

teamwork terhadap kinerja guru. Nilai R-square inovasi sebesar 0,733 dan kinerja guru sebesar 0,832 menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru di SMA dan SMK Sangatta lebih efektif dilakukan melalui penguatan efikasi diri, kolaborasi kerja yang produktif, serta penerapan inovasi pembelajaran yang terstruktur.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Team Work, Inovasi dan Kinerja Guru

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif terhadap perubahan. Di tengah tuntutan revolusi industri 4.0 dan masyarakat 5.0, sekolah dituntut meningkatkan kualitas proses pembelajaran secara berkelanjutan. Guru menjadi aktor utama dalam proses tersebut karena kinerja guru menentukan efektivitas pembelajaran, pencapaian tujuan pendidikan, serta mutu lulusan.

Kinerja guru di tingkat SMA dan SMK di Sangatta masih menghadapi sejumlah tantangan. Observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan adanya indikasi keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, rendahnya inisiatif dalam mengembangkan metode mengajar, minimnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi, serta kurangnya keterbukaan antar guru dalam berbagi praktik baik pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilihat tidak hanya sebagai masalah individual, tetapi juga sebagai masalah kolaboratif dan organisasional.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya mengorganisasi dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 2018). Dalam konteks pendidikan, guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, tekun, tangguh, dan mampu mengatasi kesulitan dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat membuat guru kurang berinisiatif dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas profesionalnya.

Selain faktor individual, teamwork juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru. Pendidikan di sekolah tidak dapat dipandang sebagai pekerjaan individual semata, melainkan sebagai proses kolektif yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan dukungan antar guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah. Teamwork yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, penyelesaian masalah bersama, dan peningkatan produktivitas kerja.

Inovasi guru berpotensi menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh efikasi diri dan teamwork terhadap kinerja guru. Inovasi dalam pembelajaran dapat berupa penciptaan ide, berbagi ide, serta realisasi ide dalam bentuk metode, media, strategi, atau pendekatan pembelajaran baru. Tanpa inovasi, kinerja guru berisiko menjadi rutin dan kurang adaptif terhadap perubahan kurikulum maupun kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh efikasi diri dan teamwork terhadap kinerja guru dengan inovasi sebagai variabel intervening pada SMA dan SMK di Sangatta.

Kerangka Teori

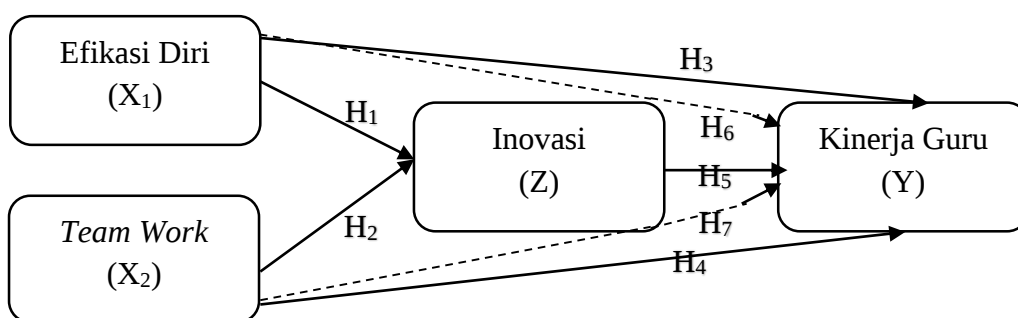
Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kompetensi dan kemampuannya untuk melaksanakan tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi hambatan. Bandura (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri mencakup tiga dimensi utama, yaitu tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu dihadapi, kekuatan keyakinan, dan generalisasi keyakinan pada berbagai situasi. Dalam konteks guru, efikasi diri membantu guru lebih percaya diri dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Menurut Bandura (2018) indikator efikasi diri ialah : tingkat (level), kekuatan, generalisasi.

Teamwork merupakan proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork* yang efektif ditandai oleh kerja sama, koordinasi, komunikasi, kenyamanan dalam bekerja, dan kemampuan memecahkan masalah. Studi terdahulu menunjukkan bahwa *teamwork* berhubungan positif dengan kinerja karena tim yang efektif mampu menggabungkan keahlian, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan dukungan sosial antar anggota (Manzoor et al., 2011; Schmutz et al., 2019). Menurut Shane & Von Glinow (2012) indikator *Teamwork* ialah : kerjasama, koordinasi, komunikasi, kenyamanan dan pemecahan masalah.

Inovasi dalam pekerjaan merujuk pada perilaku individu atau kelompok dalam menciptakan, membagikan, dan merealisasikan ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, inovasi guru dapat berupa penggunaan media pembelajaran baru, metode berbasis proyek, strategi diferensiasi, pemanfaatan teknologi digital, serta perbaikan sistem evaluasi pembelajaran. Janssen (2000) membagi inovasi ke dalam tiga dimensi, yaitu menciptakan ide, berbagi ide, dan merealisasikan ide. Menurut Janssen (2000) indikator inovasi ialah : menciptakan ide, berbagi ide dan realisasi ide.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam penelitian ini dilihat dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan guru menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif, dan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Menurut Siemze et al (2022) kinerja tenaga pendidik ialah : perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran

Gambar 1 Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti 2026

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan dasar teori diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁: Efikasi Diri berpengaruh terhadap Inovasi Guru SMA dan SMK di Sangatta
2. H₂: *Teamwork* berpengaruh terhadap Inovasi Guru SMA dan SMK di Sangatta
3. H₃: Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Sangatta
4. H₄: *Teamwork* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Sangatta
5. H₅: Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Sangatta
6. H₆: Inovasi memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Sangatta
7. H₇: Inovasi memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap *Teamwork* Guru SMA dan SMK di Sangatta

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian dilakukan pada SMA dan SMK di Sangatta, Kabupaten Kutai Timur. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian menguji hubungan dan pengaruh antar variabel melalui prosedur statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA dan SMK di Sangatta sebanyak 338 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 183 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan kategori proportional random sampling, yaitu pemilihan sampel secara proporsional karena populasi memiliki unsur yang tidak homogen dan berstrata.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5, mulai dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, evaluasi outer model, evaluasi inner model, dan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS. Variabel penelitian meliputi efikasi diri (X1), teamwork (X2), inovasi (Z), dan kinerja guru (Y).

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden penelitian adalah 183 guru SMA dan SMK di Sangatta. Responden didominasi oleh guru berusia 36-50 tahun sebanyak 99 orang (54,1%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 148 orang (80,9%), serta pengalaman kerja 3-10 tahun dan 11-16 tahun masing-masing sebanyak 77 orang (42,1%). Profil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai efikasi diri, teamwork, inovasi, dan kinerja guru secara relevan.

2. Evaluasi Model Pengukuran

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, sedangkan nilai

Cronbach Alpha dan *Composite Reliability* berada di atas 0,70. Dengan demikian, model pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas konstruk.

Tabel 1. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Inovasi	0,878	0,930	0,931	0,956	Reliabel
Kinerja guru	0,917	0,955	0,955	0,971	Reliabel
Efikasi diri	0,802	0,876	0,888	0,924	Reliabel
Teamwork	0,891	0,969	0,970	0,976	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil SEM-PLS, 2026.

3. Evaluasi Model Struktural

Nilai R-square menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Inovasi memiliki nilai R-square sebesar 0,733, sedangkan kinerja guru memiliki nilai R-square sebesar 0,832. Artinya, efikasi diri dan teamwork mampu menjelaskan inovasi sebesar 73,3%, sedangkan efikasi diri, teamwork, dan inovasi mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 83,2%.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Konstruk Endogen	R-square	R-square Adjusted	Interpretasi
Inovasi	0,733	0,730	Kuat
Kinerja guru	0,832	0,829	Kuat

Sumber: Diolah dari hasil SEM-PLS, 2026.

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Variabel	Koefisien	T-statistik	P-value	Keputusan
Efikasi diri -> Inovasi	-0,066	0,871	0,384	Tidak signifikan
Teamwork -> Inovasi	-0,072	0,989	0,323	Tidak signifikan

Efikasi diri -> Kinerja guru	0,477	3,938	0,000	Signifikan
Teamwork -> Kinerja guru	1,003	16,241	0,000	Signifikan
Inovasi -> Kinerja guru	0,561	5,695	0,000	Signifikan
Efikasi diri -> Inovasi -> Kinerja guru	-0,040	0,885	0,377	Tidak signifikan
Teamwork -> Inovasi -> Kinerja guru	0,563	5,392	0,000	Signifikan

Sumber: Diolah dari hasil SEM-PLS, 2026.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri guru belum tentu langsung mendorong perilaku inovatif apabila tidak didukung oleh iklim sekolah, fasilitas, kebijakan, dan ruang eksperimen yang memadai. Efikasi diri tetap penting, tetapi dalam konteks inovasi pembelajaran, faktor struktural dan kultural sekolah dapat menjadi prasyarat agar keyakinan diri berubah menjadi tindakan inovatif.

Teamwork juga tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi. Kondisi ini dapat terjadi apabila kerja sama yang berlangsung di sekolah lebih berorientasi administratif dibandingkan kolaborasi profesional. Teamwork yang hanya berfokus pada pembagian tugas belum cukup untuk menghasilkan inovasi. Agar teamwork mendorong inovasi, sekolah perlu membangun forum berbagi praktik baik, komunitas belajar guru, dan mekanisme refleksi pembelajaran yang mendorong penciptaan ide baru.

Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang yakin terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih siap menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas, menghadapi hambatan, dan menyelesaikan tanggung jawab profesional. Temuan ini mendukung pandangan bahwa efikasi diri dapat menjadi sumber daya psikologis yang mendorong ketekunan dan performa kerja.

Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien teamwork terhadap kinerja guru merupakan yang paling besar dalam model, sehingga kolaborasi antar guru menjadi faktor penting bagi peningkatan kinerja di SMA dan SMK Sangatta. Kerja sama yang efektif membantu guru berbagi informasi, menyelesaikan masalah pembelajaran, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat dukungan sosial di lingkungan sekolah.

Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang mampu menciptakan, berbagi, dan merealisasikan ide pembelajaran baru cenderung memiliki kinerja lebih baik. Inovasi membantu guru merespons perubahan kurikulum, kebutuhan siswa, dan perkembangan teknologi pembelajaran. Dengan demikian, inovasi perlu dikelola sebagai bagian dari budaya kerja sekolah, bukan sekadar aktivitas individual.

Hasil mediasi menunjukkan bahwa inovasi tidak memediasi hubungan efikasi diri terhadap kinerja guru. Artinya, efikasi diri lebih banyak memengaruhi kinerja secara langsung, bukan melalui inovasi. Sebaliknya, inovasi memediasi hubungan teamwork terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi lebih berdampak terhadap kinerja apabila menghasilkan inovasi yang nyata dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah.

Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

1. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru SMA dan SMK di Sangatta.
2. Teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru SMA dan SMK di Sangatta.
3. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Sangatta.
4. Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Sangatta.
5. Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Sangatta.
6. Inovasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.
7. Inovasi memediasi pengaruh teamwork terhadap kinerja guru.

2. Saran

1. Kepala sekolah perlu memperkuat program pengembangan efikasi diri guru melalui pelatihan, pendampingan, supervisi akademik, dan pemberian umpan balik konstruktif.
2. Sekolah perlu mengembangkan teamwork yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berbasis kolaborasi profesional, seperti komunitas belajar guru, lesson study, diskusi pembelajaran, dan forum berbagi praktik baik.
3. Inovasi guru perlu difasilitasi melalui dukungan kebijakan, penyediaan sumber daya, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan penghargaan terhadap ide-ide baru yang berhasil diterapkan.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian, menambah jenjang sekolah lain, serta menggunakan pendekatan campuran kuantitatif-kualitatif agar temuan lebih mendalam dan mengurangi potensi bias dari data persepsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2018). *Self efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman & Company.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Ghozali, I., & Latan. (2012). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387.
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110.
- Noerchoidah, N., Aripriabowo, T., & Nurdina, N. (2022). Efikasi diri dan perilaku inovatif: Peran dukungan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026-1036.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 1021-1033.
- Putri, W., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3), 92-102.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1-16.
- Siemze, J., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja guru: Pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utomo, J. (2024). Analisis inovasi, teamwork dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. *MAP: Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 7(3).
- Yang, J., & Bentein, K. (2023). Entrepreneurial leadership and employee creativity: A multilevel mediation model of entrepreneurial self-efficacy. *Management Decision*, 61(9).
- Yang, M., Luu, T. T., & Qian, D. (2022). Can developmental culture enhance team service innovation? Quantitative and qualitative analyses in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(10).
- Zhang, Q., & Li, J. (2020). Can employee's boundary-spanning behavior exactly promote innovation performance? The roles of creative ideas generation and team task interdependence. *International Journal of Manpower*, 4(6).