

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SARASWATI 2 DENPASAR

Ni Kadek Eli Meliantari¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : elimeliantari131@gmail.com

Abstract

Maintaining and improving teacher performance today is very important for all schools in order to increase the number of students for the sustainability of the school, because currently there are so many new Public Vocational High Schools and Private Vocational High Schools that have been established resulting in increasingly fierce competition to get students. Therefore, the role of teachers today is very important in improving the existence of schools.

The population and sample in this study amounted to 35 people, namely all teachers who are actively teaching at SMK Saraswati 2 Denpasar, to find out respondents' responses to each variable, the saturated sample method was used. The type of data in this study is quantitative data. Data collection methods are interviews, observations and questionnaires. Data analysis techniques include validity and reliability testing, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination (R^2), t test and F test.

The results showed that communication, teamwork and rewards has a positive and significant effect on teacher performance, so the school leader or principal should always communicate well with teachers, provide direction and guidance regarding teamwork and pay attention to appropriate rewards for teachers to improve teacher performance at SMK Saraswati 2 Denpasar.

Keywords: teacher performance, communication, teamwork, reward

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bidang pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan jaman. Secara umum, pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Manusia lebih mampu berpikir lebih kreatif, dan inovatif dalam melakukan pemecahan terhadap segala permasalahan yang dihadapi dengan adanya keberhasilan dalam pendidikan. Sesuai dengan UU No. 14 tahun 2004 tentang guru dan dosen, yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen sekolah demi mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah, menjaga keberlangsungan, serta mempertahankan ekstensi sekolah dalam persaingan pada dunia Pendidikan yang semakin ketat saat ini.

Komunikasi merupakan komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi yang dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Guru sebagai unsur anggota organisasi di sekolah, apabila mempunyai pemahaman dan keterampilan dalam berkomunikasi dengan pihak - pihak lain di sekolahnya, akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerjanya. Wibowo, B. K. (2018).

Panggiki et al. (2017) , kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Adapun definisi tim menurut Shafira, I. (2016) tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya.

Reward atau sering di sebut dengan kompensasi/penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik secara finansial maupun non finansial (Fahmi,2015:64). Edison et al.,(2016:239) menjelaskan bahwa, sistem penghargaan berbicara tentang alokasi “*reward*” (biasanya dikaitkan erat dengan kenaikan gaji dan promosi) yang di dasarkan pada kriteria hasil kerja organisasi.

Masalah komunikasi guru di SMK Saraswati 2 Denpasar yaitu masih ada guru yang sangat sulit untuk diajak berkomunikasi, bahkan masih ada guru yang terkesan enggan untuk berkomunikasi atau bertanya mengenai hal – hal yang harus dilakukan contohnya seperti saat pengumpulan RPP, silabus dan perangkat mengajar lainnya. Hal ini mengakibatkan beberapa guru tidak dapat bekerja sesuai dengan target waktu yang di tentukan sehingga mengakibatkan keterlambatan

pengumpulan laporan ke dinas. SMK Saraswati 2 Denpasar telah melakukan beberapa upaya seperti membuat group chat di whatsapp untuk mempermudah komunikasi antar guru, pegawai dan kepala sekolah.

Masalah kerjasama tim di SMK Saraswati 2 Denpasar yaitu adanya beberapa guru yang kurang mau bersosialisasi atau tidak mau bekerjasama dengan guru lainnya karena merasa dirinya bisa melakukan semua pekerjaannya sendirian maupun dikarenakan salah satu guru dihindari karena guru tersebut tidak bisa diajak bekerjasama dalam tim, guru yang tidak bisa diajak bekerjasama tim ini seringkali menimbulkan pembicaraan dan sikap yang kurang baik bagi guru – guru lainnya. Guru yang tidak dapat bekerjasama dalam tim ini akan memperlambat kinerja guru di SMK Saraswati 2 Denpasar ini. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yang melambat akibat kurangnya Kerjasama tim di SMK Saraswati 2 Denpasar yaitu dengan meningkatkan komunikasi antar guru agar dapat bekerjasama dengan lebih baik dengan timnya.

Masalah *reward* pada SMK Saraswati 2 Denpasar yaitu dalam hal pengangkatan guru tetap masih sangat sulit dilakukan dikarenakan harus diangkat terlebih dahulu menjadi guru tetap Yayasan PR. Saraswati Pusat Denpasar. Usaha yang dilakukan adalah dengan memberikan bonus pada guru yang memiliki prestasi untuk sekolah.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan *Reward* terhadap Kinerja Guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar?
2. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1990) sebagai teori utama (*grand theory*) merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka

pemahamannya tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Berikut Indikator Kinerja Guru menurut Sulistio, Ningsih. M. (2017) :

1. Kehadiran melaksanakan tugas.
Kehadiran disini dimaksudkan yaitu ketepatan waktu seorang guru dalam melaksanakan tugasnya seperti melaksanakan tugas mengajar, tugas memberikan nilai, tugas memenuhi administrasi dan sebagainya.
2. Membangun suasana kelas.
Membangun suasana kelas yang menyenangkan disini dimaksudkan bagaimana cara seorang guru untuk menciptakan suasana kelas yang nyaman saat pembelajaran berlangsung sehingga siswa tidak merasa bosan bahkan jenuh berada dikelas serta mengikuti pembelajaran.
3. Menggunakan media tambahan.
Menggunakan media pembelajaran tambahan seperti powerpoint, menggunakan video dan sebagainya untuk

menambah daya tarik proses belajar mengajar yang terjadi sehingga siswa menjadi lebih tertarik untuk mengikuti pembelajaran yang berlangsung.

4. Menerapkan metode pembelajaran yang sesuai .
Menerapkan dan menyiapkan metode pembelajaran yang sesuai adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap guru, metode pembelajaran tidak boleh memberatkan siswa.
5. Melaksanakan tes akhir.
Melaksanakan tes akhir disini dimaksudkan yaitu seorang guru harus melakukan tes untuk mengetahui sampai mana siswa sudah meresapi materi pembelajaran yang telah diberikan oleh guru selama masa pembelajaran berlangsung.
6. Merumuskan materi pembelajaran.
Merumuskan materi pembelajaran yang dimaksud adalah seperti membuat silabus pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa selama masa pembelajaran berlangsung.
7. Relevan dengan kehidupan.
Materi pembelajaran dan metode pembelajaran yang diberikan oleh seorang guru haruslah relevan dengan kehidupan atau sesuai dengan keadaan dan tidak dibuat-buat agar dapat dibayangkan oleh siswa.
8. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar.
Dokumentasi bukti keberhasilan belajar peserta didik dapat dilihat dari daftar nilai yang dibuat seorang guru yang nantinya akan dijadikan satu dalam bentuk raport.

2.3 Komunikasi

Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep. (2016), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru menuju arah yang lebih baik. Berikut Indikator komunikasi menurut Mangkunegara. AA. Prabu. (2017) :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi
Banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi
Komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan
Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang.

Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.4 Kerjasama Tim

Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2016) bahwa "kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan". Berikut indikator kerjasama tim menurut Hatta, M., & Musnadi, S. (2017) :

1. Tanggung jawab
Yaitu secara Bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta Kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi
Yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya Kerjasama
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal
Yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, Kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.5 Reward

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atau dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Saad, A. (2017). Bayaran yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Berikut indikator *Reward* menurut Mahmudi (2015:187) :

1. Gaji dan bonus

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personal atau biaya gaji. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukan bagi karyawan sebagai hadiah untuk mereka yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan pegawai atau guru untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah- masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:64). Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis :

H₁: Komunikasi berpengaruh

positif terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar

H₂: Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar

H₃: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Saraswati 2 Denpasar yang beralamat di Jalan Soka Nomor 47, Denpasar Timur. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah komunikasi, kerjasama tim dan *reward* terhadap kinerja guru. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian di SMK Saraswati 2 Denpasar ini yaitu 35 orang guru. Teknik

penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampel jenuh*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), Uji t dan uji F.

Adapun persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 K_m + b_2 K_t + b_3 R + e$$

Dimana :

Y: Kinerja guru

α : parameter konstanta

K_m : Variabel komunikasi

K_t : Variabel kerjasama tim

R: Variabel *reward*

b_1 : koefisien yang berhubungan dengan variabel X_1 (komunikasi)

b_2 : koefisien yang berhubungan dengan variabel X_2 (kerjasama tim)

b_3 : koefisien yang berhubungan dengan variabel X_3 (*reward*)

e: error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. *Pearson Correlation* > 0,30 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yakni komunikasi, kerjasama tim, dan *reward* dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6), sehingga seluruh variabel layak dan reliabel digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*) mendapatkan hasil dimana besarnya signifikan penelitian 0,173, yang berarti $0,173 > 0,05$, dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas memperlihatkan hasil dimana pada model regresi penelitian ini antar variabel bebas tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang dilihat dari nilai VIF untuk setiap variabel bebas < 10 dan *tolerance value* > 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas mendapatkan hasil dimana nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu 0,402 untuk komunikasi, 0,680 untuk kerjasama tim dan 0,227 untuk *reward* yang lebih besar daripada

0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.677	2.842		3.053	.005
Komunikasi	.502	.200	.336	2.510	.017
Kerjasama Tim	.777	.270	.396	2.881	.007
Reward	.438	.212	.251	2.066	.047
F Statistik : 37,606					
Sig F : 0,000b					
R : 0,886 ^a					
R ² : 0,784					

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,677 + 0,502K_m + 0,777K_t + 0,438R$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,677 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan *reward* diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variabel dependen kinerja guru adalah sebesar 8,677 satuan.
2. Koefisien regresi komunikasi (X_1) = 0,502, memiliki arti komunikasi akan meningkat sebesar 0,502, jika kinerja guru naik sementara variabel kerjasama tim dan *reward* diasumsikan tetap.
3. Koefisien regresi kerjasama tim (X_2) = 0,777, memiliki arti kerjasama tim akan meningkat sebesar 0,777, jika kinerja guru naik sementara variabel komunikasi dan *reward* diasumsikan tetap.
4. Koefisien regresi *reward* (X_3) = 0,438, memiliki arti *reward* akan meningkat sebesar 0,438,

jika regresi kinerja guru naik sementara variabel kerjasama tim dan *reward* diasumsikan tetap.

4.4 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,886. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak di antara 0,8000-1.000 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti variabel komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), *reward* (X_3) memiliki korelasi (hubungan) yang sangat kuat terhadap kinerja guru (Y).

4.5 Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai R^2 adalah 78,4% yang berarti bahwa hubungan variabel independent (komunikasi, kerjasama tim, dan *reward*) dapat menjelaskan variabel dependennya (*kinerja guru*) sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel komunikasi, kerjasama tim dan *reward* secara parsial terhadap Kinerja guru, maka dilakukan Uji Hipotesis yaitu Uji t.

1. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru. Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,510 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_1 diterima, variabel komunikasi

- berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru. Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kerjasama tim sebesar 2,100 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_2 diterima, variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
 3. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh *reward* terhadap kinerja guru. Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *reward* sebesar 2,066 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_3 diterima, variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4.6 Uji F

Nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi, kerjasama tim, dan *reward* terhadap kinerja guru.

4.7 Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

Hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,502 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,510 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,017 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustopa, Z. (2017), Satria, D.D & Akbar, M. (2018), Shafira, I (2016), Sumali, A. (2019), Wibowo, B.K. (2018), yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

Hasil uji t pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,777 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,881 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggiki, A.C., Lumanauw, B., & Lumintang, G.G. (2017), Shafira, I. (2016), Kaswan. (2017), Safitri. (2018) yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

Hasil uji t pengaruh *reward* terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,066 serta nilai signifikan uji t

sebesar 0,047 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imania, R. (2018), Muryadi, M.A. (2018), Syam, A. (2016), Siagan (2016), Rivai (2016), yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka semakin meningkat pula kinerja guru.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kerjasama tim maka semakin meningkat pula kinerja guru.
3. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar. Hal ini berarti semakin baik *reward* maka semakin meningkat pula kinerja guru.

5.2 Keterbatasan dan Saran

5.2.1 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada SMK Saraswati 2 Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada 3 variabel yaitu komunikasi, kerjasama tim serta *reward*, sedangkan masih banyak lagi variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja guru seperti pelatihan, karakteristik individu, budaya organisasi dan sebagainya.

5.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan SMK Saraswati 2 Denpasar berkaitan dengan komunikasi, kerjasama tim dan *reward* terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel komunikasi, maka sebaiknya pimpinan selalu berusaha berkomunikasi dengan baik antara pimpinan dengan guru agar terjalin komunikasi yang baik sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam berkomunikasi agar mampu

- menyelesaikan semua problem yang di temui pada SMK Saraswati 2 Denpasar.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kerjasama tim, maka sebaiknya pimpinan memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan dalam tim. Memperhatikan apakah tim tersebut dapat bekerjasama dengan baik, dan mampu membentuk tim yang didalamnya terdapat orang yang sama-sama dapat bekerjasama dengan baik sehingga dapat memperlancar pekerjaan dan meningkatkan kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.
 3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel *reward*, maka sebaiknya pimpinan dapat memberikan gaji, tunjangan, bonus, kesejahteraan ataupun pengembangan karir yang baik sesuai dengan prestasi yang dimiliki guru untuk memberikan semangat dan ucapan terimakasih kepada guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik dan tenaga kependidikan. Publikasi Pendidikan, 6(3).
- Fahmi, I. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep. (2016). Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Imania, R. (2018). Pengaruh Penghargaan (*reward*) dan Hukuman (*punishment*) terhadap Kinerja Guru dan dampaknya terhadap prestasi anak berkebutuhan khusus (abk) di pk-plk dan *homeschooling* abk lentera fajar indonesia sidoarjo (*doctoral dissertation*, stie mahardhika surabaya).
- Indonesia, M. P. D. K. R. (2009). Nomor 16 tahun 2009.
- Kaswan, A., Nitesh, K., & Jana, P. K. (2017). Bentuk – bentuk kerjasama tim. *Jurnal sumber daya manusia*, 73, 110-118.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2011:243). *Goal setting theory. In Motivation: Theory and research* (pp. 23-40). Routledge.
- Mahmudi. (2020). *Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan)*. Melati Stiekhad, 36(3), 110-110.
- Mangkunegara, AA. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Safitri. (2011:224). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Edisi Kedua : Ghalia Indonesia . Bogor
- Muryadi, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 71-80.
- Mustopa, Z. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Pengambilan

- Keputusan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Ta'allumul huda dan SMP Islam Miftahul manan kecamatan bumiayu kabupaten Brebes (*doctoral dissertation*, iain purwokerto).
- Nasional, D. P. (2004). Undang-undang nomor 14 tahun 2004, tentang guru dan dosen. Jakarta: Depdiknas.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Jakarta Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Rahmat, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan iklim kerja Terhadap komitmen kerja dosen berdampak pada kerjasama tim serta berimplikasi terhadap kinerja dosen (*survey* pada perguruan tinggi swasta berdasarkan rumpun ilmu ekonomi di riau) (*doctoral dissertation*, perpustakaan pascasarjana).
- Rivai (2016). Penerapan teknologi web sekolah bagi smp dan sma muhammadiyah kartasura. *Warta LPM*, 19(1), 39-52.
- Rivai, Veitza, 2015 : 407 "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" Edisi ke 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Saad, A. (2017). Hubungan antara Pemberian Reward dengan Kinerja Guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan. *Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Satria, D. D., & Akbar, M. (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(3), 30-39.
- Shafira, I. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi, kerjasama tim dan pembagian tugas terhadap kinerja guru SMK negeri 2 pelayaran Sungailiat (*Doctoral dissertation*, Universitas Bangka Belitung).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian. Badung: Alfabetta.
- Sulistio, Ningsih. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).
- Sumali, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan-Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 436-446.
- Siagan, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, 1(1), 209694.
- Wibowo, B. K. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah

Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis
Sekota Semarang. *Jurnal Stie
Semarang* (Edisi
Elektronik), 5(2), 36-47.