

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan memiliki manfaat besar bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, memperbaiki output, dan efisiensi dalam penanganan masalah karyawan. Bagi karyawan, kepuasan kerja menjadi indikator penting untuk meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, baik dari faktor internal individu seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan, maupun dari pekerjaan itu sendiri. Dari sisi eksternal, faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, pendapatan, hubungan antarkaryawan, serta kondisi lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Dengan memahami faktor-faktor ini, dapat diidentifikasi berbagai kesenjangan penelitian terkait kepuasan kerja (Atik & Celik, 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan berbagai faktor yang berperan dalam peningkatan kepuasan kerja. Ada penelitian yang menyebutkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pemberdayaan ini terbukti memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain mengungkap bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat self-efficacy individu, di mana perbedaan tingkat self-efficacy menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi. Oleh karena itu, penguatan self-efficacy dapat menjadi salah satu pendekatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Darmansyah & Sujadi, 2023).

Guru memiliki peran yang unik karena berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, dan mengevaluasi perkembangan siswa. Oleh karena itu, guru harus mampu memenuhi kebutuhan peserta didik yang terus berkembang sesuai tuntutan zaman. Kinerja guru berperan besar dalam memastikan proses pembelajaran berjalan efektif. Guru harus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang dinamis.

Indikator kinerja guru meliputi kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran, penguasaan materi, dan strategi mengajar. Guru juga harus mampu memberikan tugas yang sesuai dan mengelola kelas dengan baik. Evaluasi dan penilaian hasil belajar juga menjadi bagian penting dari tugas guru. Dengan semua kemampuan ini, guru berperan lebih dari sekadar pengajar; mereka adalah pendorong utama keberhasilan siswa. Kinerja guru menentukan seberapa baik siswa dapat meraih hasil belajar optimal.

Di SMK Ma'arif 2 Gombang, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan kepemimpinan, program motivasi berprestasi, serta pelatihan profesional. Sekolah ini mengadopsi model pendidikan berbasis industri dan keagamaan yang bertujuan mencetak lulusan yang kompeten dan siap kerja. Namun, meskipun telah diterapkan berbagai program pemberdayaan, masih terdapat tantangan dalam optimalisasi kinerja guru.

SMK Ma'arif 2 Gombang juga telah menerima berbagai bantuan dari pemerintah untuk mendukung pengembangan fasilitas pendidikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Berikut adalah daftar bantuan yang telah diterima oleh sekolah yaitu :

No	Tahun	Bantuan	Nominal
1	2012	Bantuan Pembangunan Ruang Kelas Baru (3 Ruang)	Rp345.000.000
2	2013	Bantuan Peralatan Praktik SMK (1 Paket)	Rp140.000.000
3	2014	Bantuan DAK Bidang Pendidikan Menengah	Rp193.662.000
4	2015	Bantuan DAK Bidang Pendidikan Menengah (Pembangunan RKB)	Rp262.640.000
5	2016	Bantuan Pembangunan Ruang Kelas Baru	Rp532.784.000

6	2017	Bantuan Pengembangan SMK Berbasis Komunitas Pondok Pesantren	Rp761.300.000
7	2018	Bantuan Pembangunan Ruang Praktik Siswa	Rp241.044.000
8	2019	Bantuan SMK Penyusun Bank Soal Kejuruan Mandiri	Rp30.000.000
9	2019	Bantuan Pengembangan Teaching Factory	Rp200.000.000
10	2019	Bantuan SMK yang direnovasi/revitalisasi tambahan bagian anggaran Bendahara Umum Negara (BA-BUN)	Rp1.100.000.000
11	2023	Bantuan SMK Pusat Keunggulan Skema Pemadanan Dukungan Baru	Rp2.228.916.000
12	2024	Bantuan SMK Pusat Keunggulan Skema Pemadanan Dukungan Lanjutan	Rp212.900.000
13	2024	Bantuan SMK Pusat Keunggulan Skema Reguler Lanjutan	Rp400.000.000

Dukungan ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan vokasi dan mempersiapkan lulusan SMK yang siap bersaing di dunia kerja. Namun, meskipun berbagai bantuan telah diberikan, masih terdapat tantangan dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mengoptimalkan kinerja guru dan efektivitas pembelajaran.

Berdasarkan data internal SMK Ma'arif 2 Gombong tahun ajaran 2023/2024, terdapat beberapa kendala utama yang dihadapi guru dalam meningkatkan kinerja mereka sebagai berikut :

Aspek	Data/Statistik	Dampak Terhadap Kinerja Guru
Jumlah Guru	74 orang	-
Partisipasi dalam Pelatihan	60% guru aktif dalam pelatihan professional	Masih ada 40% guru yang belum mendapatkan peningkatan kompetensi
Partisipasi dalam Keputusan Sekolah	45% guru terlibat dalam pengambilan keputusan	Rendahnya keterlibatan guru dalam kebijakan akademik
Metode Pembelajaran	Inovatif 55% rencana pembelajaran menggunakan inovatif	45% masih menggunakan metode konvensional
Kepuasan terhadap Pengajaran	Siswa 30% siswa merasa metode kurang variative	Perlunya inovasi dalam strategi pengajaran
Kesulitan dalam Materi	Siswa 25% siswa mengalami kesulitan	Perlu pendekatan pembelajaran yang lebih efektif

Dari tabel terlihat bahwa partisipasi guru dalam pelatihan dan pengambilan keputusan masih rendah. Selain itu, penggunaan metode pembelajaran inovatif masih terbatas, yang berpengaruh pada kepuasan dan pemahaman siswa terhadap

materi yang diajarkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program pemberdayaan telah diterapkan, masih ada kendala dalam implementasinya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dukungan, otonomi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, motivasi berprestasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja individu, terutama dalam lingkungan pendidikan. Pelatihan profesional yang tepat dapat memberikan guru keterampilan baru yang mendukung inovasi dalam pembelajaran. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara faktor-faktor ini dengan kinerja guru dalam konteks sekolah kejuruan berbasis industri dan keagamaan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks implementasi program pemberdayaan guru di sekolah kejuruan berbasis industri dan keagamaan. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sekolah umum atau perguruan tinggi, sehingga masih sedikit kajian yang secara spesifik meneliti tantangan dan strategi peningkatan kinerja guru di sekolah kejuruan.

Secara keseluruhan, peran guru dalam pendidikan mencakup tanggung jawab yang signifikan dalam keberhasilan peserta didik. Guru yang berkinerja tinggi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pendidikan dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga komitmen dalam mendukung pertumbuhan akademik siswa. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru menjadi kunci dalam memenuhi tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

Berdasarkan research gap di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kinerja guru SMK Ma'arif 2 Gombong. SMK Ma'arif 2 Gombong ini merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang berbasis industri dan keagamaan. Pada sekolah ini program pemberdayaan guru telah banyak dilakukan yaitu berupa pemberdayaan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru berprestasi untuk menunjang pekerjaan dan pelatihan guru terjadwal. Kepala SMK Ma'arif 2 Gombong memberikan peluang sebesar-besarnya kepada guru untuk berkembang

sesuai dengan kompetensi dan bidangnya dengan cara meningkatkan makna kerja, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menyatakan keyakinan pada kinerja tinggi. Motivasi berprestasi guru dilakukan dengan cara memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi atau menjadi pembimbing peserta didik yang berprestasi sesuai dengan tingkatannya. Sedangkan pelatihan profesional dilakukan dengan mendatangkan pelatihan profesional kesekolah dan mengirimkan guru untuk mengikuti magang di industri.

Hasil pencapaian kerja dari seorang guru dalam hal melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, dan mendidik peserta didik merupakan hasil dari kinerja guru. Kinerja guru yang dinilai dalam hal ini adalah merencanakan pembelajaran yang akan diterapkan dalam proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran kepada peserta didik didalam kelas, dan pembuatan hasil atau evaluasi pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik (Gutara et al., 2022) Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil dari beberapa peneliti, peneliti bermaksud melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Empowering Leadership*, Motivasi Berprestasi, Dan Pelatihan Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi *Innovative Behavior*: Studi Kasus SMK Ma'arif 2 Gombong”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini didasari oleh pentingnya peningkatan kinerja guru dalam peran mereka sebagai pendidik dan pembimbing di sekolah, karena kinerja guru mempengaruhi kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Di SMK Ma'arif 2 Gombong, yang menggabungkan pendekatan industri dan keagamaan, berbagai upaya seperti pemberdayaan kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan pelatihan profesional telah dilakukan untuk mendukung kinerja guru. *Empowering Leadership* memainkan peran penting dengan memberikan otonomi, mendorong partisipasi, dan meningkatkan makna kerja, yang diharapkan dapat memicu perilaku inovatif dan meningkatkan kinerja. Motivasi berprestasi, yang diperkuat dengan penghargaan, serta pelatihan profesional, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja guru melalui

mediasi perilaku inovatif. Perilaku inovatif menjadi kunci dalam menghubungkan pengaruh berbagai faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

1. Bagaimana pengaruh langsung *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan profesional terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
4. Bagaimana pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *innovative behavior* guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
5. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior* guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan profesional terhadap *innovative behavior* guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
7. Bagaimana peran *innovative behavior* dalam memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
8. Bagaimana peran *innovative behavior* dalam memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?
9. Bagaimana peran *innovative behavior* dalam memediasi pengaruh pelatihan profesional terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong?

1.3 Batasan Masalah

Berikut adalah batasan masalah yang dapat diambil dari topik "Pengaruh *Empowering Leadership*, Motivasi Berprestasi, dan Pelatihan Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediator Perilaku Inovatif: Studi Kasus SMK Ma'arif 2 Gombong":

1. Penelitian ini terbatas pada pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru. *Empowering Leadership* diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan otonomi, dukungan, dan pemberdayaan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini berhubungan dengan dorongan atau keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Penelitian ini akan membatasi pembahasan pada bagaimana motivasi berprestasi guru mempengaruhi perilaku inovatif dan kinerja mereka di kelas.
3. Penelitian ini akan memfokuskan pada pelatihan profesional yang diterima oleh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, dan bagaimana pelatihan tersebut berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, khususnya dalam aspek pengajaran dan penerapan inovasi dalam pembelajaran.
4. Penelitian ini juga akan membatasi kajian pada perilaku inovatif sebagai mediator antara *Empowering Leadership*, motivasi berprestasi, dan pelatihan profesional terhadap kinerja guru. Fokusnya adalah bagaimana perilaku inovatif yang dimiliki oleh guru dapat mempercepat atau mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja guru.
5. Penelitian ini hanya dilakukan di SMK Ma'arif 2 Gombang, yang berarti hasil penelitian ini hanya berlaku dalam konteks sekolah tersebut dan tidak dapat digeneralisasikan untuk sekolah atau lembaga pendidikan lainnya tanpa penelitian lebih lanjut.
6. Penelitian ini terbatas pada guru-guru serta Waka Kurikulum di SMK Ma'arif 2 Gombang, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Hal ini membatasi pengumpulan data hanya pada sekelompok individu yang memiliki peran tertentu, sehingga tidak mencakup keseluruhan staf pengajar atau pihak lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja guru.
7. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada hasil wawancara dengan guru dan kuesioner yang dibagikan kepada peserta didik. Metode ini memiliki keterbatasan dalam menggali informasi yang lebih mendalam, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan dinamika yang ada di lapangan.

8. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu dan hanya mencakup SMK Ma'arif 2 Gombong, sehingga hasilnya mungkin dipengaruhi oleh situasi atau kondisi yang bersifat sementara, seperti kebijakan pendidikan yang berubah atau pergeseran dalam kepemimpinan dan struktur organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari *Empowering Leadership*, motivasi berprestasi, dan pelatihan profesional terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombong, dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut, serta peran penting perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja. Adapun tujuan secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh langsung *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru
2. Menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru
3. Menganalisis pengaruh pelatihan profesional terhadap kinerja guru
4. Menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap perilaku inovatif guru
5. Menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif guru
6. Menganalisis pengaruh pelatihan profesional terhadap perilaku inovatif guru
7. Menilai peran perilaku inovatif dalam memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru
8. Menilai peran perilaku inovatif dalam memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru
9. Menilai peran perilaku inovatif dalam memediasi pengaruh pelatihan profesional terhadap kinerja guru

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dalam konteks kepemimpinan pendidikan, terutama mengenai konsep *Empowering Leadership*. Dengan menggali lebih dalam mengenai hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kinerja guru, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja guru. Pemahaman ini dapat memperluas perspektif mengenai penerapan kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan berbasis pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana *Empowering Leadership* dapat meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah-sekolah. Kontribusi ini akan memberi arah bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan dalam pendidikan.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan pemahaman tentang motivasi berprestasi dalam konteks pendidikan, terutama dalam kaitannya dengan kinerja guru. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori motivasi, khususnya yang berfokus pada penghargaan sebagai pendorong motivasi dalam dunia pendidikan. Motivasi berprestasi yang dipicu oleh penghargaan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas pendidikan yang diberikan. Dengan mempelajari hubungan antara motivasi dan kinerja guru, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori motivasi dalam pendidikan. Hal ini akan memperkaya literatur yang ada, sehingga dapat menjadi referensi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi guru.

Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap teori pelatihan profesional, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja guru. Dengan mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, penelitian ini dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pengajaran. Penelitian ini akan memberi gambaran yang lebih jelas tentang jenis pelatihan yang paling efektif

untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Hal ini juga akan memberikan panduan bagi pengelola pendidikan dalam merancang program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang pelatihan profesional dalam pendidikan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori inovasi dalam pendidikan, terutama mengenai peran perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja guru. Perilaku inovatif yang dikembangkan oleh guru dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan menjadikan perilaku inovatif sebagai mediator antara faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan, penelitian ini akan memperkaya teori-teori inovasi dalam pendidikan. Penelitian ini menyoroti pentingnya inovasi dalam proses pengajaran dan bagaimana perilaku inovatif dapat mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini akan membantu memperluas pemahaman tentang bagaimana inovasi dapat diterapkan dalam pendidikan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Terakhir, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mediasi dalam konteks pendidikan. Dengan menunjukkan peran perilaku inovatif sebagai mediator antara *Empowering Leadership*, motivasi berprestasi, dan pelatihan profesional terhadap kinerja guru, penelitian ini akan memperkaya studi-studi sebelumnya mengenai mediasi dalam pendidikan. Penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana faktor-faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja guru melalui perilaku inovatif yang mereka tampilkan. Selain itu, temuan ini akan menambah pemahaman tentang bagaimana mekanisme mediasi bekerja dalam konteks pendidikan dan memperkaya teori-teori mediasi yang sudah ada. Kontribusi ini akan memberikan panduan bagi penelitian lebih lanjut yang menyelidiki peran mediator dalam meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi langsung dalam dunia pendidikan, khususnya di SMK Ma'arif 2 Gombang, dan dapat diterapkan di sekolah-sekolah lain. Salah satu temuan utama adalah

pengembangan kepemimpinan di sekolah. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada kepala sekolah mengenai pentingnya penerapan gaya kepemimpinan pemberdayaan (*Empowering Leadership*). Dengan memahami pengaruh langsung *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru, kepala sekolah dapat menciptakan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Penelitian ini juga memberikan manfaat dalam hal pengembangan program motivasi bagi guru. Temuan-temuan yang diperoleh dapat digunakan oleh pengelola sekolah untuk merancang program yang lebih berfokus pada penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru. Dengan meningkatkan motivasi berprestasi, guru akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Program motivasi ini dapat mengarah pada peningkatan semangat dan produktivitas kerja guru di dalam kelas. Pada gilirannya, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa di sekolah.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memberikan rekomendasi terkait dengan pelatihan profesional bagi guru. Berdasarkan analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, temuan ini dapat membantu pihak sekolah dalam merancang program pelatihan yang lebih relevan dan tepat sasaran. Pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan guru harus memperhatikan kebutuhan inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, sekolah dapat merancang pelatihan yang lebih efisien dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran. Pelatihan yang tepat juga akan meningkatkan kemampuan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi penting dalam mendorong peningkatan perilaku inovatif guru. Dengan memahami peran perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah dapat merancang strategi untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam pengajaran. Guru yang memiliki perilaku inovatif cenderung mampu mengembangkan metode pengajaran yang lebih menarik dan efektif. Hal ini akan membantu menciptakan atmosfer yang lebih dinamis di kelas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan

pencapaian siswa. Memfasilitasi perilaku inovatif juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Terakhir, penelitian ini memberikan manfaat dalam mendukung pengambilan keputusan di tingkat kebijakan pendidikan. Temuan penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru. Fokus pada pengembangan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan inovasi pengajaran dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan efektif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah secara keseluruhan.