

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, pendidikan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan, baik pada saat ini maupun saat masa depan, yang tidak pasti, tidak menentu, kompleks, ambigu, dan sulit diprediksi. Tantangan-tantangan tersebut hanya dapat dijawab melalui transformasi pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan bermutu dan merata untuk semua. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan Pasal 1 telah menyatakan bahwa untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan faktor krusial dalam pembangunan bangsa, dan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksana proses pembelajaran, berperan penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi dan pendidikan juga merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa. Peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui perbaikan berkelanjutan pada berbagai aspek pendidikan, terutama kinerja guru yang menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Pada Sistem pendidikan nasional, guru merupakan komponen esensial yang menentukan keberhasilan pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Perlu

disadari bahwa peran dan fungsi guru dalam kegiatan pembelajaran masih sangat dominan dan memiliki posisi yang strategis. Oleh karena itu, pencapaian tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Konsekuensinya, akan muncul perbedaan dalam kualitas kinerja guru yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru memiliki posisi yang sangat penting dan strategis, mengingat guru berada di garis terdepan dalam pelaksanaan seluruh proses pendidikan di sekolah (Ahmadiansah, 2019). Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut (Priyono et al., 2018). Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. (Riani, 2023). Kinerja guru dapat diukur dari kompetensinya sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007, yang meliputi Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Professional. Kinerja guru adalah variabel dependen yang menjadi output dari semua variabel independen lainnya. Guru yang berkinerja baik adalah yang mampu menguasai keempat kompetensi tersebut secara terintegrasi.

Berdasarkan pandangan Gibson (Supardi, 2014) terdapat tiga kategori variabel yang berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan, meliputi: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku serta prestasi kerja atau kinerja dapat dikelompokkan

menjadi tiga aspek utama, yaitu individual, organisasional, dan psikologis dengan uraian sebagai berikut: 1) Variabel individual, mencakup: (a) kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik, (b) latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial, dan penggajian, serta (c) demografis yang terdiri dari umur, asal-usul, dan jenis kelamin; 2) Variabel organisasional, meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, dan (d) struktur; 3) Variabel psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, dan (e) motivasi. Robbins (2001:184) sebagaimana dikutip oleh (Ahmadiansah, 2019) menambahkan bahwa Kinerja guru yang optimal juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagaimana diungkapkan bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

Provinsi Bali dengan keunikan budayanya memiliki tantangan tersendiri dalam memadukan nilai-nilai kearifan lokal dengan sistem pendidikan nasional. Pada khususnya Kabupaten Buleleng, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai respons terhadap berbagai tuntutan dan perubahan global. SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng sebagai dua institusi pendidikan menengah atas di wilayah tersebut menjadi representasi dari dinamika pendidikan yang terjadi di Bali Utara yang berusaha mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal Bali dalam proses pendidikan. Berdasarkan observasi terkait data kinerja guru, meskipun telah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, masih ditemukan kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan realitas di lapangan.

Rendahnya kinerja guru tersebut, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor internal seperti: motivasi kerja, etos kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal seperti: kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan lain-lain. (Laksmi, 2019). Salah satu faktor eksternal utama adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Menurut Hallinger (2005), kepemimpinan instruksional mencakup tiga dimensi utama: *defining the school's mission, managing the instructional program, dan developing the teaching community*. Pemimpin yang mampu mengarahkan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran secara langsung akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Faktor kepemimpinan instruksional kepala sekolah dipandang sebagai salah satu faktor eksternal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan instruksional merupakan model kepemimpinan yang terfokus pada pembelajaran dan peningkatan kualitas pengajaran. Hallinger & Murphym pada tahun 1985 mendefinisikan kepemimpinan instruksional sebagai tindakan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan kinerja mengajar guru, yang terfokus pada pembelajaran dan pengembangan kurikulum (Hallinger, 2010). Faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya. Makin efektif kepemimpinan seseorang maka makin tinggi pula kinerja bawahannya atau sebaliknya. Ini berarti kepala sekolah sebagai pimpinan dalam suatu organisasi pola kepemimpinannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Tujuan pemimpin yang utama adalah dengan memiliki kinerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu mengikutsertakan guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal (Rosawidiani, 2023). Kepala

sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional akan memberikan arahan, dukungan, dan supervisi pada guru untuk meningkatkan proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Studi empirik oleh Supovitz et al. (2010) menunjukkan bahwa sekolah dengan kepemimpinan instruksional yang kuat mengalami peningkatan signifikan dalam kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Kepala sekolah harus memiliki keterampilan konseptual guna memikirkan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan kinerja organisasi sekolah secara komprehensif. Kepala sekolah yang efektif memegang peran penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar (Werang et al., 2023). Berdasarkan paparan tersebut, program-program yang dirancang oleh kepala sekolah menjadi hal yang krusial, karena dapat mempengaruhi kinerja dari semua warga sekolah, yakni kinerja guru, kinerja staf, dan prestasi belajar siswa (Al Faruq et al., 2022). Kepemimpinan instruksional ini sangat penting diterapkan dalam dunia pendidikan Indonesia karena berdasarkan hasil penelitian jika seorang kepala sekolah menggunakan kepemimpinan instruksional maka kepemimpinan kepala sekolah tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar. Dinamika sistem Pendidikan saat ini mewajibkan kepala sekolah memiliki kompetensi kepemimpinan instruksional untuk mendukung dan memfasilitasi kebutuhan guru dan peserta didik dengan sistem pembelajaran baru. Konsep yang dipopulerkan oleh Hallinger & Murphy (1985) yang mendefinisikan kepemimpinan instruksional sebagai praktik kepemimpinan yang memfokuskan pada pengembangan kurikulum, pengajaran, dan penciptaan iklim belajar yang mendukung. Pemimpin instruksional aktif dalam mendefinisikan misi sekolah, mengelola proses instruksional, dan menciptakan

iklim sekolah yang positif. Kepala sekolah yang efektif dalam kepemimpinan instruksional akan membimbing guru, menyediakan sumber daya, dan menciptakan ekspektasi kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja guru. Menurut Kemendikdasmen (2025) Kepemimpinan Instruksional adalah Tingkat kepemimpinan yang mendukung perbaikan kualitas pembelajaran, dilihat dari penjabaran visi-misi, penyusunan program pembelajaran dan pengembangan kurikulum satuan pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan tingkat komitmen guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional mampu membimbing, mengarahkan, dan memfasilitasi guru dalam kegiatan belajar sehingga prestasi siswa meningkat (Aslam et al., 2022; Yudha & Rahmad, 2020; Dukalang, 2020) dalam penelitian yang ditulis oleh Nazim et al., (2023). Nilai rerata terkait tingkat kepemimpinan instruksional satuan pendidikan yang mendukung perbaikan kualitas pembelajaran berdasarkan survei lingkungan belajar bisa dilihat dari nilai Rapor Pendidikan satuan pendidikan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Nazim (2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Pelatihan, Iklim Sekolah Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kabupaten Lombok Tengah Menemukan bahwa temuan penelitian ini adalah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepemimpinan instruksional, pelatihan dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Direkomendasikan untuk menerapkan kepemimpinan instruksional, pelatihan, iklim sekolah dan komitmen organisasional yang terbukti berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru.

Sementara itu, Swandewi at al., (2024) melalui penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kecamatan Kediri Tabanan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Nilai t-hitung pada variabel Kepemimpinan Intruksional sebesar $0.936 > (t\text{-tabel}) 0.684$ dengan nilai signifikansi $0.045 < 0.05$. penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Intruksional, Literasi Digital, Kecerdasam Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja Guru di SD Kecamatan Kediri Tabanan. Dalam penelitiannya tersebut dinyatakan bahwa kinerja guru sangat berperan penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan instruksional yang merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. perubahan terjadi dalam perkembangan teknologi, hal ini pasti berdampak pada efektivitas para pendidik yang menyesuaikan dalam memanfaatkan literasi digital. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum mengintegrasikan aspek kearifan lokal Bali, khususnya nilai Tri Kaya Parisudha sebagai filosofi yang mengakar kuat dalam budaya masyarakat Bali dalam konteks pendidikan formal sebagai fondasi pengembangan profesionalisme guru. Sanjaya et.al (2020 dalam Gunada et al., 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan kearifan lokal dalam budaya Hindu Bali memandang proses kepemimpinan sebagai amanah dan tanggung jawab yang berorientasi pada nilai-nilai agama dan berlandaskan ajaran agama. Kepemimpinan yang berlandaskan kearifan lokal Hindu Bali bukan sekadar cara untuk memengaruhi, melainkan sikap dan perilaku seorang pemimpin yang beretika dalam menjalankan roda kekuasaan dan pemerintahannya. Kearifan lokal

merupakan perilaku dan nilai yang berkembang secara turun-temurun dalam masyarakat sehingga mampu hidup selaras dengan lingkungan dan menjadi panduan dalam kehidupan sehari-hari (Prabandari et al., 2019; Wijayanti, 2019; Hidayat, 2021; Simanjuntak & Chintia, 2022) sebagaimana dikutip oleh Yasa et al. (2024). Dalam konteks kepemimpinan organisasi, integrasi kearifan lokal memberikan fondasi yang kuat untuk menghadapi perubahan, memperkuat kohesi organisasi, dan membangun PENGARUH yang harmonis dengan masyarakat (Jones et al., 2020; Junaris et al., 2022; Nuriman et al., 2022) dalam Yasa et al. (2024). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, memberdayakan anggota, dan mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis kearifan lokal menjadi panduan penting bagi terciptanya organisasi yang berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan di Bali, Tri Kaya Parisudha berarti tiga perbuatan atau tindakan yang harus disucikan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan Tri Kaya Parisudha lebih tepat dimaknai sebagai spirit tindakan seorang pemimpin dan juga karyawan dalam menjalankan roda organisasi secara bersama sama. Organisasi ini bisa berupa perusahaan, instansi pemerintah, organisasi sosial keagamaan, atau apapun bentuknya yang penting sebuah organisasi harus memiliki tujuan, memiliki azas, memiliki struktur dan ada elemen-elemen di dalamnya yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Tri Kaya Parisudha terdiri atas manacika (berfikir yang baik/suci), wacika (berkata yang baik/suci), dan kayika (perilaku yang suci/baik) dan dalam kaitannya dengan etika kepemimpinan perspektif humanisme dapat dijelaskan sebagai berikut. Menurut pandangan Hindu (Sunetra,

2007) yang dikutip oleh (Pratiwi et al., 2021) terdapat empat jenis kemampuan yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, terlebih lagi bagi sumber daya manusia yang berada pada Top Management dalam suatu kemampuan tersebut adalah : organisasi, a. Kemampuan berpikir (*Manacika*) merupakan kemampuan manusia untuk menuangkan berbagai ide dan gagasan ke dalam bentuk rencana rencana dan programprogram serta kebijakan organisasi dalam proses manajemen. Proses manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak dan mengarahkan sumber daya manusia (*actuating*) mengendalikan (*controlling*). dan b. Kemampuan berkomunikasi (*Wacika*) merupakan kemampuan manusia untuk menumbuhkembangkan kerjasama yang harmonis (*coorporation and harmony*) antara sesama manusia, baik internal eksternal organisasi, maupun yang ada PENGARUHnya dengan pencapaian tujuan organisasi. c. Kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu melalui aktivitas fisik (*Kayika*) merupakan kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi antara lain produksi, pemasaran, keuangan dalam mengelola sumber daya manusia dengan berbagai peralatan organisasi. Namun, penelitian tersebut belum mengeksplorasi bagaimana filosofi ini berinteraksi dengan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan instruksional, motivasi kerja, dan komitmen kerja dalam konteks pendidikan menengah. Tri kaya Parisudha adalah sebuah konsep yang tepat digunakan sebagai landasan dalam membangun kultur sekolah yang baik.

Di sisi lain, nilai-nilai kearifan lokal seperti Tri Kaya Parisudha yang merupakan konsep dasar dalam budaya Bali tentang keselarasan pikiran, perkataan,

dan perbuatan juga memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja guru. Tri kaya parisudha merupakan salah satu kearifan lokal masyarakat Bali yang menyelaraskan satu sama lain antara pikiran (*manacika*), perkataan (*wacika*), dan tindakan (*kayika*). Implementasi Tri Kaya Parisudha di sekolah dimulai dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk menjadi *role model* bagi segenap warga sekolah. Astawan et al. (2024) dalam bukunya yang berjudul Bunga Rampai Sekolah Berkarakter & Pembelajaran Di Sekolah Dasar. Penelitian yang dilaksanakan oleh Suwindia dan Wati (2021) terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan moderat berlandaskan Tri Kaya Parisudha, sikap sosial, dan kemampuan kerjasama terhadap kinerja pegawai di STAHN Mpu Kuturan Singaraja. Namun, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji PENGARUH antara pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha dengan kinerja guru. Penelitian Adnyana dan Dewi (2022) mengungkapkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan konsep Tri Kaya Parisudha mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana konsep Tri Kaya Parisudha dapat dijadikan sebagai dasar acuan dan pendorong motivasi, sikap dan tindakan yang sejalan dengan visi dan misi organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam konteks guru, pemahaman nilai ini menjadi landasan moral dan etika profesi. Guru yang memahami dan menginternalisasi nilai ini akan menjalankan tugasnya dengan niat tulus (*Manacika*), berkomunikasi dengan santun kepada siswa dan rekan (*Wacika*), dan bertindak menjadi teladan yang baik (*Kayika*), yang merupakan esensi dari kinerja guru yang unggul.

Tri Kaya Parisudha adalah ajaran luhur dalam agama Hindu yang menekankan kesucian atau kemurnian dalam tiga aspek utama: *Manacika* (pikiran

yang bersih), *Wacika* (perkataan yang benar), dan *Kayika* (perbuatan yang baik). Konsep ini sangat relevan dalam pembentukan karakter dan moralitas individu, yang pada gilirannya akan berdampak pada pencapaian akademik dan non-akademik. Keterkaitan Tri Kaya Parisudha dengan Visi dan Misi SMA Negeri 1 Banjar. Visi SMA Negeri 1 Banjar: "Terwujudnya Peserta Didik yang Berkarakter Mulia dan Berprestasi" Visi ini sangat selaras dengan Tri Kaya Parisudha, terutama pada frasa "Berkarakter Mulia". Keterkaitan dengan "Berkarakter Mulia" Manacika (Pikiran yang Bersih): Indikator Visi: "Peserta didik memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama/kepercayaan yang dianut dengan penuh kesadaran serta menunjukkan perilaku akhlak mulia yang mencerminkan kedewasaan moral dan spiritual, menginternalisasi nilai kasih sayang, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, sosial, dan akademik..." Poin ini sangat menekankan pentingnya pikiran yang bersih dan positif sebagai dasar dari pemahaman dan penghayatan ajaran agama, serta internalisasi nilai-nilai luhur seperti kasih sayang, kejujuran, dan keadilan. Ini adalah cerminan langsung dari Manacika. Misi seperti "Meningkatkan pembinaan pengamalan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa" dan "Menumbuhkembangkan nilai-nilai kejujuran dan integritas" secara langsung membina aspek Manacika, membentuk pikiran siswa yang dilandasi nilai-nilai kebaikan. Wacika (Perkataan yang Benar): Indikator Visi: "Peserta didik mampu menyimak, berbicara, membaca, dan menulis untuk memahami, menganalisis, mengevaluasi, dan mengomunikasikan gagasan secara lisan maupun tulisan dengan baik dan benar." Meskipun tidak secara eksplisit menyebut "perkataan yang benar," kemampuan berkomunikasi gagasan "dengan baik dan benar" mengimplikasikan

pentingnya kejujuran dan kebenaran dalam berbicara. Komunikasi yang baik tidak hanya tentang tata bahasa, tetapi juga tentang integritas dalam menyampaikan informasi. Misi: "Membudayakan senyum, salam dan sapa" adalah bentuk konkret dari pengamalan *Wacika*, di mana perkataan yang ramah dan positif menjadi kebiasaan. *Kayika* (Perbuatan yang Baik): Indikator Visi: "Peserta didik menunjukkan perilaku produktif dalam menemukan alternatif solusi dengan menghasilkan karya inovatif terhadap permasalahan di lingkungan sekitar," "Peserta didik menunjukkan kebiasaan sikap peduli dan perilaku berbagi secara aktif, serta bekerja sama dalam kelompok yang beragam," dan "Peserta didik mengembangkan kesadaran untuk hidup bersih dan sehat secara konsisten..." Semua indikator ini adalah manifestasi langsung dari *Kayika*, di mana peserta didik diharapkan melakukan perbuatan baik seperti menghasilkan karya inovatif, peduli, berbagi, bekerja sama, dan menjaga kesehatan lingkungan. Misi seperti "Melaksanakan kegiatan persembahyangan yang sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya," "Menegakkan tata tertib sekolah secara konsisten dan berkesinambungan," "Melaksanakan kegiatan sosial, bakti sosial dan penanaman rasa tanggung jawab terhadap lingkungan sekitar," dan "Menciptakan lingkungan sekolah yang sehat, bersih, asri dan nyaman" adalah contoh nyata dari upaya sekolah dalam membimbing siswa untuk melakukan perbuatan yang baik dan bermanfaat bagi diri sendiri, sesama, dan lingkungan. Keterkaitan dengan "Berprestasi" Aspek "Berprestasi" dalam visi SMA Negeri 1 Banjar juga secara tidak langsung didukung oleh Tri Kaya Parisudha. Pikiran yang jernih (*Manacika*) akan membantu fokus dalam belajar, perkataan yang jujur (*Wacika*) akan mendorong integritas akademik, dan perbuatan yang baik (*Kayika*) akan

membentuk disiplin, kerja keras, dan kolaborasi yang esensial untuk mencapai prestasi. keterkaitan tri kaya parisudha dengan visi dan misi sma negeri 2 banjar: "Terwujudnya Peserta Didik Yang Santun, Unggul Dalam Prestasi, Berbudaya Hidup Sehat, Dan Berwawasan Lingkungan" Visi ini juga menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan Tri Kaya Parisudha, dengan penekanan yang jelas pada aspek "Santun", "Berbudaya Hidup Sehat", dan "Berwawasan Lingkungan". Keterkaitan dengan "Santun" *Manacika* (Pikiran yang Bersih): Makna Visi: "Santun, berarti mewujudkan warga sekolah berucap/berkata dan berbuat/bertingkah laku halus, baik dan benar, berakhlak mulia kepada sesama." "Berakhlak mulia" dimulai dari pikiran yang jernih dan niat baik. Pikiran yang tidak tercela akan mendorong perilaku santun. Misi: "Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan memiliki budi pekerti luhur" dan "Membentuk peserta didik yang berakhlak mulia dan berbudi luhur" secara langsung membentuk *Manacika*. *Wacika* (Perkataan yang Benar): Makna Visi: "Santun, berarti mewujudkan warga sekolah berucap/berkata halus, baik dan benar." Poin ini secara eksplisit menyebutkan pentingnya perkataan yang "halus, baik dan benar," yang merupakan esensi dari *Wacika*. Indikator Visi: "Beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia dan menerapkan pemahaman tersebut dalam kehidupannya sehari-hari" penerapan pemahaman ini tentu termasuk dalam perkataan yang mencerminkan akhlak mulia. *Kayika* (Perbuatan yang Baik): Makna Visi: "Santun, berarti mewujudkan warga sekolah berbuat/bertingkah laku halus, baik dan benar, berakhlak mulia kepada sesama." Perilaku dan tingkah laku yang halus, baik, dan benar adalah manifestasi langsung dari *Kayika*. Misi: "Meningkatkan disiplin semua warga sekolah" dan "Melestarikan dan mengembangkan seni dan budaya

bangsa" merupakan bentuk perbuatan baik yang selaras dengan nilai-nilai kesantunan. Keterkaitan dengan "Berbudaya Hidup Sehat" dan "Berwawasan Lingkungan" *Kayika* (Perbuatan yang Baik): Kedua aspek ini, "Berbudaya Hidup Sehat" dan "Berwawasan Lingkungan," sangat menekankan pada *Kayika*. Misi "Mewujudkan Berbudaya Hidup Sehat": "Mengembangkan sistem perilaku semua warga sekolah untuk membudayakan PHBS (perilaku Hidup Bersih dan sehat)," "Menyelenggarakan kantin sehat," dan "Membiasakan semua warga sekolah mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan kegiatan" adalah serangkaian perbuatan baik yang menunjang kesehatan fisik. Misi "Mewujudkan Wawasan Lingkungan": "Mengembangkan kepedulian semua warga sekolah terhadap lingkungan sosial dan alam," "Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, asri, hijau, indah, dan rindang," dan "Menjaga budaya sebagai sekolah Adiwiyata" semuanya berfokus pada perbuatan baik untuk menjaga kelestarian lingkungan. Keterkaitan dengan "Unggul dalam Prestasi" Serupa dengan SMA Negeri 1 Banjar, pencapaian prestasi di SMA Negeri 2 Banjar juga akan sangat terbantu oleh penerapan Tri Kaya Parisudha. Pikiran yang bersih akan menciptakan fokus, perkataan yang jujur akan membangun integritas dalam persaingan, dan perbuatan yang baik akan menumbuhkan etos kerja, kolaborasi, dan tanggung jawab. Baik SMA Negeri 1 Banjar maupun SMA Negeri 2 Banjar, meskipun dengan formulasi visi dan misi yang sedikit berbeda, secara fundamental mengintegrasikan nilai-nilai Tri Kaya Parisudha dalam upaya mereka membentuk peserta didik. Manacika tercermin dalam penekanan pada akhlak mulia, keimanan, kejujuran, integritas, dan penalaran kritis. Sekolah berupaya membentuk pola pikir siswa yang positif, luhur, dan bertanggung jawab. *Wacika* terlihat dalam pembiasaan komunikasi yang baik,

santun, dan benar, serta pembentukan suasana sekolah yang mendukung interaksi positif. *Kayika* menjadi fondasi bagi berbagai program dan kegiatan yang mendorong perilaku terpuji, disiplin, kepedulian sosial, tanggung jawab terhadap lingkungan, serta upaya mencapai prestasi. Dengan demikian, kedua sekolah di Kecamatan Banjar ini, melalui visi dan misi mereka, tidak hanya berfokus pada aspek kognitif dan akademik, tetapi juga sangat mengedepankan pembentukan karakter dan moralitas siswa yang selaras dengan nilai-nilai Tri Kaya Parisudha, demi mewujudkan generasi yang berakhlak mulia, berprestasi, dan bermanfaat bagi masyarakat. Di Kecamatan Banjar, Buleleng, dua SMA, yaitu SMA Negeri 1 Banjar dan SMA Negeri 2 Banjar, memiliki visi dan misi yang secara implisit maupun eksplisit terhubung erat dengan nilai-nilai Tri Kaya Parisudha (Dokumen Kurikulum Satuan Pendidikan SMA Negeri 1 Banjar dan SMA Negeri 2 Banjar, 2025).

Faktor internal seperti motivasi kerja dan komitmen kerja juga tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) sering digunakan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan. Ini meliputi motivasi intrinsik (kepuasan dari pekerjaan itu sendiri) dan ekstrinsik (imbalan seperti gaji dan penghargaan). Menurut Hasibuan (2005), motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang mampu membangkitkan semangat kerja individu sehingga mereka berkeinginan untuk berkolaborasi, menjalankan tugas secara optimal, dan menyatukan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam rangka meraih kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang

secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat dalam melakukan tugas pada pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai, tentunya kinerja yang ditunjukkannya pun juga akan maksimal. Hal itu dikarenakan dalam dirinya sudah ada daya penggerak untuk selalu menunjukkan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh seorang pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadona et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,779 dan kontribusinya sebesar 60,70%. Guru yang termotivasi akan memiliki energi dan antusiasme yang lebih besar untuk merencanakan pembelajaran, berinovasi, dan menghadapi kesulitan, yang langsung berdampak pada kualitas kinerjanya.

Komitmen kerja juga merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja guru. Model Tiga Komponen oleh Allen & Meyer (1990) membagi komitmen menjadi: *Affective Commitment* (komitmen afektif): Keterikatan emosional. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan): Kebutuhan untuk tetap bertahan karena pertimbangan kerugian ekonomi. *Normative Commitment* (komitmen normatif): Perasaan wajib untuk tetap bertahan. Komitmen afektif adalah yang paling diinginkan. Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi terhadap sekolahnya akan secara sukarela berusaha lebih keras untuk berkontribusi terhadap kesuksesan sekolah, yang tercermin dalam kinerjanya. Menurut Madjid (2016) komitmen guru adalah manifestasi loyalitas dan dedikasi seorang pendidik terhadap profesi

keguruan serta institusi pendidikan tempat mereka mengabdikan. Konsep komitmen ini terbentuk melalui tiga dimensi utama. Pertama, komitmen afektif yang bersumber dari aspek emosional dan psikologis guru, meliputi rasa memiliki terhadap profesi, kepercayaan mendalam pada nilai-nilai pendidikan, terciptanya relasi yang harmonis di lingkungan kerja, serta partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Kedua, komitmen berkelanjutan yang dilandasi oleh pertimbangan praktis seperti investasi karier yang telah ditanamkan, ketergantungan ekonomi terhadap profesi, serta konsekuensi sosial dan finansial jika meninggalkan pekerjaan. Ketiga, komitmen normatif yang tumbuh dari internalisasi nilai-nilai organisasi dan norma-norma profesi yang kemudian membentuk rasa kewajiban moral untuk berkontribusi bagi kemajuan pendidikan. Namun realitas di lapangan menunjukkan fenomena yang berbeda, di mana masih ditemukan sejumlah guru yang belum sepenuhnya menunjukkan dedikasi optimal dalam menjalankan tugas profesionalnya. Hasil penelitian oleh Mumpuni et al. (2024) komitmen kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

SMA Negeri 1 Banjar dan SMA Negeri 2 Banjar sebagai dua satuan pendidikan menengah atas yang berlokasi di Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng menghadapi tantangan dalam peningkatan kinerja guru di tengah dinamika perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan kompetensi global. Berdasarkan data pra-penelitian, terdapat variasi kinerja guru di sekolah tersebut yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan instruksional kepala sekolah, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Hasil rapor pendidikan SMA Negeri 1 Banjar dan SMA Negeri

2 Banjar tahun 2025 menunjukkan bahwa kedua sekolah tersebut kategori Kepemimpinan Instruksional menunjukkan data kategori Baik dengan rincian SMA Negeri 1 Banjar tahun 2025 sebesar 59,72, naik 5,13 dari tahun 2024 (54,59). sedangkan SMA Negeri 2 Banjar tahun 2025 sebesar 56,88, turun 0,95 dari tahun 2024 (57,83). Kategori baik menunjukkan bahwa Baik artinya kepemimpinan instruksional di dua sekolah tersebut visioner dengan mengacu pada visi-misi satuan pendidikan secara konsisten termasuk mengkomunikasikan visi-misi kepada warga satuan pendidikan sehingga perencanaan, praktik dan asesmen pembelajaran berorientasi peningkatan hasil belajar peserta didik melalui dukungan program, sistem insentif atau sumber daya yang memadai yang berdampak pada membudayanya guru melakukan refleksi dan perbaikan pembelajaran. (Data rapor pendidikan Kemendikdasmen 2025).

Observasi awal atau wawancara informal yang telah dilaksanakan dengan kepala sekolah dan perwakilan guru di dua sekolah tersebut menunjukkan masih adanya masalah seperti rendahnya inisiatif guru dalam pengembangan diri, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, atau ketidakdisiplinan, yang mengindikasikan perlunya penelitian lebih mendalam mengenai PENGARUH antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja guru. Meskipun, data hasil Nilai akreditasi SMAN 1 Banjar (SK No. 1334/BAN-SM/SK/2020) dan SMA Negeri 2 Banjar (SK Akreditasi adalah 1359/BAN-SM/SK/2022) adalah sama bernilai A. Secara empirik, populasi penelitian jelas dan terjangkau dengan beberapa alasan yaitu SMA Negeri 1 Banjar dengan jumlah guru 45 yang terdiri dari PNS 21 orang, P3K 20 orang, Kontrak Provinsi 1 orang dan Kontrak sekolah 3 orang. SMA Negeri 2 Banjar yang berjumlah 58 orang, terdiri dari 25 guru ASN PNS, 30 orang ASN

PPPK dan 3 guru non-PNS yang aktif mengajar pada tahun ajaran 2025/2026. Komposisi ini mengisyaratkan keberagaman status kepegawaian yang kerap berkorelasi dengan variasi motivasi dan komitmen. Di sisi lain, implementasi pembelajaran berorientasi CP & ATP Kurikulum Merdeka menuntut kepala sekolah memainkan peran instruksional yang konsisten mengarahkan tujuan belajar, membina guru, memantau pembelajaran serta meneguhkan nilai-nilai karakter lokal seperti Tri Kaya Parisudha (berpikir, berkata, berbuat baik) sebagai basis etika profesional.

Kepemimpinan instruksional menempatkan pembelajaran sebagai inti semua keputusan. Inti praktiknya meliputi: (1) merumuskan dan mengkomunikasikan visi akademik; (2) mengkoordinasi kurikulum dan pengembangan guru; (3) memantau proses serta hasil belajar; (4) menciptakan iklim belajar yang kondusif; (5) mengelola sumber daya untuk pembelajaran. Literatur menunjukkan kepala sekolah yang kuat secara instruksional mampu meningkatkan kejelasan tujuan, koherensi kurikulum, kultur kolaboratif, dan akuntabilitas pembelajaran—semuanya berkorelasi positif dengan kinerja guru. Kepemimpinan instruksional diukur melalui indikator seperti kejelasan target belajar, frekuensi supervisi akademik bermakna, kualitas umpan balik, fasilitasi MGMP/KKG internal, penyediaan sumber belajar, dan penggunaan data asesmen untuk perbaikan. Pemahaman Nilai Tri Kaya Parisudha yaitu *Manacika* (pikiran baik), *Wacika* (ucapan baik), *Kayika* (perbuatan baik) adalah etika praksis yang relevan langsung dengan profesionalisme guru. *Manacika* sebagai pola pikir yang positif, refleksi, dan niat tulus mengajar (terafirmasi dalam perencanaan RPP/ATP yang berorientasi murid). *Wacika* yaitu komunikasi empatik, umpan balik

konstruktif, tata bahasa dan tutur profesional di kelas serta komunitas sekolah. Kayika yang bermakna perilaku teladan: disiplin hadir, menyiapkan media, melaksanakan asesmen autentik, dan tindak lanjut diferensiasi. Pemahaman ini bisa diukur melalui pemahaman konseptual terkait Tri Kaya Parisudha, sikap, dan frekuensi penerapan dalam praktik (contoh: teladan etika profesional, komunikasi asertif-empatik, kepatuhan SOP pembelajaran). Motivasi kerja menjelaskan dorongan internal/eksternal yang mengarahkan intensitas, arah, dan persistensi perilaku kerja. Kerangka populer mencakup kebutuhan (mis. pencapaian, afiliasi, kekuasaan), dua-faktor (motivator-higienis), dan ekspektansi (harapan-nilai-instrumen). Pada konteks guru, indikator motivasi tampak pada ketekunan menyiapkan perangkat ajar, inisiatif berinovasi, kesediaan mengikuti pelatihan, dan kegigihan mengatasi hambatan kelas. Komitmen kerja merujuk pada keterikatan psikologis terhadap organisasi: afektif (ingin tetap karena cinta/identifikasi), kontinyu (butuh tetap karena biaya pindah), normatif (merasa wajib tetap). Kinerja guru dipahami sebagai perwujudan kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, kepribadian) dalam proses dan hasil belajar siswa. Indikator yang lazim: perencanaan (ATP-RPP, asesmen), pelaksanaan (strategi aktif, diferensiasi, manajemen kelas), evaluasi (asesmen formatif/sumatif, umpan balik), pengembangan diri, dan dampak pada capaian belajar/iklim kelas.

Penelitian ini bermaksud mengkaji secara komprehensif PENGARUH antara kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan model peningkatan kinerja guru yang berbasis pada

nilai-nilai kearifan lokal Bali dan prinsip-prinsip manajemen pendidikan modern. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan. Pertama, belum banyak penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan faktor-faktor eksternal (kepemimpinan instruksional) dan internal (motivasi kerja dan komitmen kerja) dengan kearifan lokal (pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha) dalam konteks pendidikan. Kedua, studi mengenai peran nilai-nilai kearifan lokal Bali, khususnya Tri Kaya Parisudha, dalam meningkatkan kinerja guru masih terbatas dan belum dikaji secara mendalam dalam konteks pendidikan formal. Ketiga, penelitian sebelumnya cenderung menganalisis faktor-faktor secara terpisah tanpa mempertimbangkan interaksi dan efek simultan dari berbagai variabel terhadap kinerja guru.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan perspektif kearifan lokal Bali, khususnya filosofi Tri Kaya Parisudha, ke dalam konteks manajemen pendidikan modern. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana nilai-nilai tradisional Bali dapat disinergikan dengan konsep kepemimpinan instruksional untuk meningkatkan motivasi kerja, komitmen kerja, dan pada akhirnya kinerja guru. Model integrasi ini menawarkan pendekatan holistik dalam pengembangan profesionalisme guru yang mengakomodasi aspek kultural lokal dan prinsip-prinsip manajemen pendidikan kontemporer. Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi beberapa *research gap* yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya mengaji pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru secara parsial, tanpa mengintegrasikannya

dengan nilai-nilai kearifan lokal berbasis budaya Bali, khususnya Tri Kaya Parisudha. Padahal, dalam konteks sekolah menengah atas di Bali, nilai-nilai lokal tersebut berpotensi menjadi landasan etik dan perilaku kerja guru yang memengaruhi kinerja secara substantif. Kedua, penelitian terdahulu yang mengkaji Tri Kaya Parisudha umumnya masih bersifat normatif-konseptual atau terbatas pada pembentukan karakter dan sikap, serta jarang menguji kontribusinya secara kuantitatif terhadap kinerja guru menggunakan pendekatan regresi. Selain itu, belum banyak penelitian yang memosisikan Tri Kaya Parisudha sebagai variabel prediktor yang berdiri sejajar dengan variabel manajerial dan psikologis dalam satu model analisis. Ketiga, penelitian mengenai motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru pada umumnya dilakukan secara terpisah atau hanya dikombinasikan dengan satu variabel kepemimpinan tertentu, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai kontribusi simultan faktor struktural (kepemimpinan instruksional), kultural (Tri Kaya Parisudha), dan individual (motivasi serta komitmen kerja) terhadap kinerja guru. Keempat, hingga saat ini belum ditemukan penelitian empiris yang secara simultan menguji pengaruh kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru pada konteks SMA Negeri di Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng. Padahal, karakteristik sosial-budaya, tata kelola sekolah, dan dinamika organisasi di wilayah tersebut memiliki kekhasan yang berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda dibandingkan daerah lain. Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan kajian empiris dengan mengembangkan model integratif yang mengombinasikan variabel kepemimpinan instruksional, nilai kearifan lokal Tri Kaya Parisudha,

motivasi kerja, dan komitmen kerja dalam menjelaskan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas kajian teoretis, tetapi juga memberikan kontribusi kontekstual dan praktis bagi pengelolaan pendidikan berbasis budaya lokal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis PENGARUH antara kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan model peningkatan kinerja guru yang berbasis kearifan lokal dan sesuai dengan konteks pendidikan di Bali.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, namun penelitian yang mengintegrasikan aspek kepemimpinan, nilai budaya lokal, motivasi, dan komitmen kerja secara simultan masih sangat terbatas, khususnya dalam konteks pendidikan di Bali. Kesenjangan penelitian inilah yang menjadi dasar pentingnya melakukan kajian komprehensif tentang PENGARUH kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi awal dan kajian pustaka, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terkait kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng sebagai berikut:

1. Belum optimalnya implementasi kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam mengarahkan dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Minimnya integrasi nilai-nilai Tri Kaya Parisudha dalam praktik profesional guru sehari-hari.
3. Adanya indikasi penurunan motivasi kerja guru yang berdampak pada kualitas pembelajaran.
4. Terdapat variasi tingkat komitmen kerja di antara para guru yang berpengaruh pada konsistensi kinerja.
5. Belum adanya kajian komprehensif yang menganalisis interaksi antara kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja dalam konteks peningkatan kinerja guru.
6. Fenomena rendahnya kinerja guru di berbagai institusi pendidikan menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja yang diharapkan dengan realitas yang terjadi di lapangan.
7. Kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik dari aspek internal maupun eksternal, memerlukan kajian mendalam untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja.
8. Variabel individual seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang pendidikan, dan karakteristik demografis guru belum sepenuhnya dipahami kontribusinya terhadap pencapaian kinerja optimal dalam konteks pendidikan modern.

9. Peran kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebagai faktor eksternal kritis dalam meningkatkan kinerja guru masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut terkait mekanisme pengaruhnya terhadap produktivitas mengajar.
10. Aspek organisasional seperti struktur sekolah, ketersediaan sumber daya, sistem imbalan, dan budaya organisasi seringkali tidak dioptimalkan untuk mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memberikan fokus yang lebih terarah, penelitian ini dibatasi pada analisis PENGARUH antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng. Adapun batasan operasional dari variabel-variabel tersebut adalah:

1. Kepemimpinan instruksional merujuk pada perilaku kepala sekolah dalam membimbing dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha dibatasi pada pengetahuan, pemahaman, dan penerapan konsep keselarasan pikiran (manacika), perkataan (wacika), dan perbuatan (kayika) dalam konteks profesional guru.
3. Motivasi kerja dibatasi pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
4. Komitmen kerja dibatasi pada keterikatan psikologis guru terhadap profesi dan institusi tempat bekerja.

5. Kinerja guru dibatasi pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta kontribusi profesional guru terhadap pengembangan sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja dengan kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng.

2. Mengetahui pengaruh pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng.
4. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng.
5. Menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan instruksional, pemahaman nilai Tri Kaya Parisudha, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Banjar Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar pengembangan model teoretis yang mengintegrasikan aspek kepemimpinan, nilai budaya lokal, motivasi kerja, dan komitmen kerja dalam peningkatan kinerja guru di konteks pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Guru Penelitian ini dapat menjadi refleksi tentang pentingnya internalisasi nilai Tri Kaya Parisudha, peningkatan motivasi, dan penguatan komitmen kerja dalam upaya meningkatkan kinerja profesional.

2. Bagi Kepala Sekolah Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan instruksional yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi Dinas Pendidikan temuan penelitian dapat menjadi referensi dalam merancang program pengembangan profesional guru dan kepala sekolah yang mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal.
4. Bagi Peneliti Lain Hasil penelitian dapat menjadi referensi dan pijakan untuk penelitian lanjutan terkait peningkatan kinerja guru dalam konteks pendidikan berbasis kearifan lokal.

