

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (PP No. 19 Tahun 2017). Sesuai jenjang pendidikan tersebut, terdapat beberapa spesifikasi guru yaitu guru PAUD, guru kelas di tingkat SD, dan guru mata pelajaran pada tingkat sekolah menengah baik SMP maupun SMA/SMK.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan jenjang pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Terdapat beberapa jenis program keahlian dalam jenjang pendidikan SMK, yaitu: (i) teknologi dan rekayasa, (ii) energi dan pertambangan; (iii) teknologi informasi dan komunikasi; (iv) kesehatan dan pekerjaan sosial; (v) agribisnis dan agroteknologi; (vi) kemaritiman; (vii) bisnis dan manajemen; (viii) pariwisata-perhotelan; dan (ix) seni dan industri kreatif (Permendikbud No. 34 Tahun 2018).

Proses pembelajaran pada jenjang SMK terdiri atas tiga kelompok mata pelajaran, yaitu kelompok normatif, adaptif, dan produktif (Permendiknas No. 22 Tahun 2006). Kelompok normatif terdiri atas mata pelajaran Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani Olahraga

dan Kesehatan, serta Seni Budaya. Kelompok adaptif terdiri atas mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, IPA, IPS, Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi, serta Kewirausahaan. Kelompok produktif terdiri atas sejumlah mata pelajaran yang dikelompokkan dalam Dasar Kompetensi Keahlian sesuai dengan peminatan peserta didik.

Berdasarkan ketiga kelompok pembelajaran tersebut, guru pada jenjang SMK harus memiliki empat kompetensi pendidik, memiliki kompetensi keahlian sesuai bidangnya, serta memiliki pemahaman dan wawasan yang baik tentang ketenagakerjaan, dunia usaha, dan dunia industri (Hartoyo, 2016). Kompetensi pendidik meliputi kompetensi kepribadian, sosial, pedagogi, dan profesional yang dicerminkan pada sertifikasi pendidik. Kompetensi keahlian merupakan keahlian khusus sesuai penugasan kelompok produktif yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian. Selain itu, guru pada jenjang SMK juga harus mampu memberikan bentuk pekerjaan yang nyata pada dunia usaha dan industri kepada peserta didik untuk menumbuhkan kebiasaan berpikir dan bekerja secara efektif. Melalui proses ini tentu SMK akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan kompetitif untuk memasuki dunia usaha dan dunia industri.

Namun realitas yang terjadi pada salah satu guru di SMKs Triatmajaya Badung sesuai hasil wawancara tanggal 13 Februari 2024 menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja, budaya kerja, kenyamanan dengan rekan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, terdapat beberapa problematik terkait kinerja guru meliputi bentuk kebijakan yang terkadang kurang mengapresiasi kinerja guru, adanya aspirasi guru yang

terhambat, perubahan kurikulum yang harus segera diakomodasi, dan terdapat *doubel job* (menjadi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah) terutama pada guru-guru SMK swasta. Selain itu, salah satu guru di SMK PGRI 1 Badung sesuai hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2024 memaparkan berbagai tantangan dalam melaksanakan tugasnya, seperti kurangnya sumber daya, minimnya dukungan dari manajemen sekolah, serta ketidakpuasan terhadap insentif dan penghargaan yang diterima. Keadaan ini menyebabkan guru merasa tidak termotivasi dan mengalami kebosanan dalam mengajar yang berdampak pada kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk melakukan eksplorasi kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat memberikan dukungan dan inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil wawancara pada salah satu guru di SMK Widya Mandala Badung pada tanggal 16 Februari 2024 juga menunjukkan permasalahan yang serupa. Kurangnya sumber daya menyebabkan guru harus memikul beban berlebih (sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah), ruang gerak guru terbatas sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan inovasi pembelajaran, tren masyarakat yang melanjutkan pendidikan anaknya pada jenjang SMK terhadap daya tampungnya, serta kepemimpinan kepala sekolah yang belum maksimal dalam mengakomodir situasi kerja internal dan harapan masyarakat terhadap proses pembelajaran pada jenjang SMK. Hasil wawancara pada ketiga sekolah di Kabupaten Badung tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi ujung tombak dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal. Selain itu, aspek psikososial lainnya seperti

iklim organisasi, etos kerja, dan motivasi yang menjadi permasalahan pada hasil wawancara di atas berhubungan erat dengan kinerja guru SMK.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada tiga SMK di Kabupaten Badung tersebut, ditemukan sejumlah kendala yang berdampak terhadap kinerja guru, antara lain: (i) kondisi lingkungan kerja dan sarana yang belum memadai; (ii) kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya mendorong inovasi; (iii) beban kerja ganda terutama pada guru sekolah swasta; serta (iv) kurangnya apresiasi dan dukungan motivasional dari pihak manajemen sekolah. Temuan awal ini mengindikasikan adanya keterkaitan erat antara gaya kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Pada sisi lain, secara empiris sesuai literatur review pada jurnal internasional menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut, diantaranya masa kerja (Phytanza & Burhaein, 2020), sertifikasi guru (Phytanza & Burhaein, 2020; Ulfa et al., 2023), motivasi kerja (Amtu et al., 2020; Fahmi et al., 2022; Istanti et al., 2020; Janiah et al., 2023; Phytanza & Burhaein, 2020), iklim organisasi (Amtu et al., 2020; Hendrawijaya et al., 2020; Kanya et al., 2021; Suhayat et al., 2023), disiplin (Fahmi et al., 2022; Hendrawijaya et al., 2020), lingkungan kerja (Istanti et al., 2020), komitmen organisasi (Istanti et al., 2020), kepemimpinan kepala sekolah (Amiati et al., 2022; Firmansyah et al., 2022; Hendrawijaya et al., 2020; Jamilah et al., 2022; Kanya et al., 2021; Nurabadi et al., 2021; Sarwar et al., 2022; Suhayat et al., 2023; Ulfa et al., 2023; Wahab et al., 2020), etos kerja (Amiati et al., 2022; Hakim, 2023; Jamilah et al., 2022; Janiah et

al., 2023; Ulfa et al., 2023), kompetensi guru (Kanya et al., 2021), dan komunikasi (Janiah et al., 2023).

Temuan-temuan awal serta dukungan empiris yang telah diuraikan menjadi landasan penting bagi pelaksanaan verifikasi kuantitatif terhadap hubungan antarvariabel yang berpengaruh dalam konteks pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Secara khusus, penelitian ini berfokus pada empat faktor dominan yang diduga memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yaitu kepemimpinan, etos kerja, motivasi kerja, dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah teoretis mengenai determinan kinerja guru dalam konteks pendidikan vokasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis dalam pengembangan model peningkatan kinerja guru SMK yang berorientasi pada penerapan kepemimpinan *entrepreneurial* secara berkelanjutan.

Kepemimpinan merupakan cara seorang individu untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan bersama (Baker, 2022; Youngs, 2021). Salah satu bentuk kepemimpinan yang menggunakan pendekatan dinamis dan inovatif adalah kepemimpinan *entrepreneurial*. Bentuk kepemimpinan ini mengintegrasikan sifat-sifat kewirausahaan seperti pengambilan risiko, kreativitas, dan visi dengan keterampilan kepemimpinan tradisional untuk mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Rauch & Frese, 2007). Kepemimpinan *entrepreneurial* di sekolah berfokus pada inovasi dan pengambilan risiko yang terukur. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan suasana kreativitas dan inisiatif dikalangan guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru dapat meningkatkan motivasi

dan kinerja mereka. Pada konteks SMK di Kabupaten Badung, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan *entrepenurial* dapat mendorong guru lebih aktif dalam pembangunan kurikulum dan metode pengajaran.

Sesuai dengan uraian tersebut, kepemimpinan *entrepreneurial* ini tidak semata-mata tentang sifat individu, tetapi juga tentang menciptakan ekosistem organisasi yang memelihara dan memanfaatkan perilaku dan pola pikir kewirausahaan. Kepemimpinan *entrepreneurial* terdiri atas enam indikator, yaitu: (i) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan; (ii) proaktif; (iii) inovatif; (iv) mendukung keterampilan kewirausahaan; (v) interpretasi peluang dengan manajemen strategis; dan (vi) mempertanyakan logika bisnis saat ini (Bagheri & Pihie, 2011; Esmer & Dayi, 2017; Fernald et al., 2005; Fontana & Musa, 2017; Pauceanu et al., 2021).

Etos kerja merupakan aspek mendasar dari perilaku profesional yang mencakup sikap, nilai, dan prinsip yang mengatur perilaku kerja seseorang (Harahap et al., 2023). Ini menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi berbagai aspek pekerjaan, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi (Faregh et al., 2021; Razak et al., 2022). Etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja (Costa et al., 2016; Eweje & Brunton, 2009), tetapi juga oleh nilai-nilai budaya dan agama (Ali & Al-Owaidan, 2008; Bakhri et al., 2018; N. Kumar & Rose, 2010; Yeşil & Dogan, 2012). Lebih lanjut, hubungan antara etos kerja dan persepsi etika telah dieksplorasi, menunjukkan bahwa etos kerja berperan dalam membentuk posisi dan persepsi etis individu di tempat kerja (McClaren & Vocino, 2017). Etos kerja guru

mencerminkan komitmen dan disiplin mereka dalam melaksanakan tugas. Masalah yang sering muncul adalah kurangnya disiplin di kalangan beberapa guru, seperti keterlambatan dalam mengajar dan kurangnya inisiatif untuk memperbaiki metode pembelajaran. Meningkatkan etos kerja dapat dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan serta penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik. Etos kerja terdiri atas enam indikator, yaitu: (i) kemampuan kerja; (ii) moralitas atau etika; (iii) kerja keras; (iv) pemusatan pekerjaan; (v) penggunaan waktu yang produktif; (vi) keterampilan interpersonal (Brauchle & Azam, 2004; Meriac, 2015; Park & Hill, 2017; Salahudin et al., 2016; Ulfa et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan kesejahteraan individu (Kanfer et al., 2017). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai proses mental seorang individu yang ditransformasikan menjadi suatu tindakan (Brahma & Sahoo, 2023). Motivasi kerja perlu diarahkan untuk menciptakan iklim organisasi dan tingkat kinerja yang tinggi. Ini dikarenakan setiap individu pasti memiliki harapan atau kebutuhan, faktor internal lainnya seperti harga diri dan prestasi, serta faktor eksternal seperti pengakuan dan perhatian yang menggerakkan dirinya untuk melaksanakan kerja (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi kerja memberikan dorongan bagi guru untuk berprestasi, seperti rasa pencapaian dan kepuasan dalam mengajar, menuntaskan pekerjaan yang telah diemban, mampu melakukan pengembangan diri sesuai dengan keilmuannya, dan ikut serta dalam berbagai kompetisi atau penghargaan. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan program yang tidak hanya memberikan insentif

finansial tetapi juga penghargaan non material bagi guru. Motivasi kerja ini ditentukan oleh enam indikator, yaitu: (i) tujuan, (ii) penguatan, (iii) motivasi intrinsik, (iv) regulasi eksternal, (v) regulasi introjeksikan, dan (vi) regulasi yang teridentifikasi (Gagné et al., 2015; Mangkunegara, 2006; Mathis & Jacson, 2006; Robbins & Judge, 2012; Trépanier et al., 2023).

Iklm organisasi merupakan sekumpulan praktik yang mendukung keterlibatan staf dan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja kompetitif dan kesuksesan organisasi (Attia et al., 2020). Iklm organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang terdiri dari pendekatan, aturan, nilai, aspirasi, dan rencana tindakan tertentu yang mempengaruhi kerja, komitmen, dan upaya bersama untuk mencapai tujuan (Brahma & Sahoo, 2023). Abun et al. (2021) memaparkan bahwa iklm organisasi merupakan lingkungan kerja organisasi yang dapat mempengaruhi kerja baik itu perasaan bahagia, puas, ataupun bersemangat. Secara spesifik pada dunia pendidikan, iklm organisasi sekolah merupakan efek akumulasi yang dihasilkan dari cara kepala sekolah berinteraksi dengan guru, guru berinteraksi satu sama lain, dan interaksi guru dengan kepala sekolah (Brahma & Sahoo, 2023).

Iklm organisasi di sekolah berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja guru. Lingkungan yang positif, dimana komunikasi terbuka dan dukungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja. Namun, jika iklm organisasi didominasi oleh birokrasi dan kurangnya dukungan dari pimpinan, hal ini dapat menghambat inisiatif guru dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya. Iklm organisasi terdiri atas enam indikator, yaitu: (i) gaya manajemen, (ii) fleksibilitas, (iii) hubungan karyawan, (iv) otonomi, (v)

organisasi kerja, dan (vi) motivasi karyawan. (Abun et al., 2021; Brahma & Sahoo, 2023; DeCotils & Koys, 1980; Peña-Suárez et al., 2013; Wudarzewski, 2019).

Keempat faktor yang dominan dalam mencapai kinerja guru SMK tersebut sangat berkaitan erat. Apabila kepala sekolah menerapkan kepemimpinan *entrepreneurial* dengan baik, maka kepala sekolah pasti memiliki analisis yang *rigid* dan matang terhadap risiko, peluang, dan tantangan dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitu pula etos kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja yang positif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu membangun kinerja guru SMK yang optimal. Inilah yang mendasari dilakukannya verifikasi terhadap keempat faktor dominan tersebut dalam penelitian *expos facto* yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan *Entrepreneurial*, Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Badung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan tentang kinerja Guru SMK. Permasalahan tersebut terdiri dari:

1. Terdapat permasalahan tentang faktor yang kinerja guru SMK yang berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah, yaitu pemberian apresiasi, teknis penyampaian aspirasi, *double job*, dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum.
2. Aspek psikososial guru, seperti etos kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja yang belum optimal memiliki hubungan erat dengan kinerja guru SMK.

3. Ruang gerak guru yang terbatas sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan inovasi pembelajaran. Padahal tren masyarakat cukup tinggi untuk melanjutkan pendidikan anaknya pada jenjang SMK.

Sesuai dengan identifikasi permasalahan tersebut dan literatur review yang telah dilaksanakan maka diperlukan upaya verifikasi keempat faktor dominan yang berhubungan erat dengan kinerja guru SMK khususnya di Kabupaten Badung. Keempat faktor tersebut, yaitu kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan, diperlukan pembatasan masalah untuk memfokuskan kajian penelitian dan melibatkan beberapa langkah penting untuk memastikan penelitian fokus dan terarah mulai dari mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, menentukan variabel yang akan diteliti dalam hal ini kinerja sebagai *variable endogen* dan kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, iklim organisasi, sebagai variabel eksogen. Selanjutnya, menentukan lokasi dan populasi penelitian yaitu seluruh Guru Swasta yang ada di SMK se-Kabupaten Badung dengan penentuan sampel *stratified purposive sampling*. Data yang dikumpulkan dilakukan selama satu semester dengan kuantitatif kuisioner. Kemudian menetapkan batasan masalah yang terarah dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung. Pembatasan ini akan membantu dalam mengarahkan penelitian agar lebih efektif dan efisien serta menghasilkan temuan yang valid dan relevan.

Penelitian ini berfokus pada jenis kepemimpinan *entrepreneurial* melalui enam indikator, yaitu: (i) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan; (ii) proaktif; (iii) inovatif; (iv) mendukung keterampilan kewirausahaan; (v) interpretasi peluang dengan manajemen strategis; dan (vi) mempertanyakan logika bisnis saat ini. Etos kerja yang terdiri atas enam indikator, yaitu: (i) kemampuan kerja; (ii) moralitas atau etika; (iii) kerja keras; (iv) pemusatan pekerjaan; (v) penggunaan waktu yang produktif; dan (vi) keterampilan interpersonal

Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada motivasi kerja dalam enam indikator, yaitu: (i) tujuan, (ii) penguatan, (iii) motivasi intrinsik, (iv) regulasi eksternal, (v) regulasi introjeksikan, dan (vi) regulasi yang teridentifikasi. Iklim organisasi yang terdiri atas enam indikator, yaitu: (i) gaya manajemen, (ii) fleksibilitas, (iii) hubungan karyawan, (iv) otonomi, (v) organisasi kerja, dan (vi) motivasi karyawan. Keempat variabel ini mempengaruhi kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah terdapat beberapa rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Rumusan masalah tersebut, yaitu:

1. Bagaimanakah deskripsi kuantitatif kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, iklim organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru secara univariat?
2. Apakah model persamaan struktural variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti secara empiris?

3. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan *entrepreneurial* terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Badung?
4. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan etos kerja terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Badung?
5. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Badung?
6. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan *entrepreneurial* terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung?
7. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung?
8. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung?
9. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung?
10. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan *entrepreneurial* secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung melalui motivasi kerja?
11. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan etos kerja secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung melalui motivasi kerja?
12. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung melalui motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi empat faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMK di Kabupaten Badung sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam upaya peningkatan kinerja guru secara umum. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini secara rinci sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, iklim organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru secara univariat.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan model persamaan struktural variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti secara empiris.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung kepemimpinan *entrepreneurial* terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Badung.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Badung.
5. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Badung.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *entrepreneurial* terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.
7. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.
8. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.

9. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.
10. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *entrepreneurial* secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung melalui motivasi kerja.
11. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung melalui motivasi kerja.
12. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Badung melalui motivasi kerja.

1.6 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini dapat dicermati melalui manfaat yang diberikan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.6.1 Signifikansi secara Teoritis

- a. Pengaruh Kepemimpinan *Entrepreneurial*, Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Badung merupakan salah satu bentuk verifikasi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMK.
- b. Pengaruh Kepemimpinan *Entrepreneurial*, Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Badung memberikan kontribusi pemahaman melalui keterkaitan semua variabel tersebut.
- c. Pengaruh Kepemimpinan *Entrepreneurial*, Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Badung

merupakan salah satu upaya untuk mengeksplorasi profil kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.

1.6.2 Signifikansi secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan mampu menjadi referensi dalam melaksanakan manajemen kerja pada satuan pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar penentuan kebijakan terkait kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam melaksanakan penelitian sejenis sehingga mampu mengeksplorasi lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK di Kabupaten Badung.

1.7 Novelty

Pada beberapa literatur, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru. Akan tetapi jenis kepemimpinan *entrepreneurial* saat ini sangat sedikit diterapkan terutama terhadap guru SMK. Selain kepemimpinan, terdapat beberapa faktor dominan lainnya yang mempengaruhi kinerja guru SMK, yaitu etos kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja, namun saat ini belum ada penelitian yang menganalisis konstelasi variabel-variabel tersebut. Begitu pula, indikator pada setiap variabel penelitian masih mengacu pada salah satu referensi dominan. Belum dilaksanakan sintesis semua indikator tersebut untuk merekonstruksi indikator variabel penelitin.

Sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilaksanakan, penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan *Entrepreneurial*, Etos Kerja, Iklim Organisasi

dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Badung” memiliki beberapa aspek kebaruan (*novelty*) yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Berikut adalah beberapa poin yang dapat menjelaskan kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini:

a. Kebaruan dari sisi Konsep

Kebaruan utama penelitian ini tidak hanya meneliti hubungan linear antara satu atau dua variabel dengan kinerja guru, tetapi mengintegrasikan keempat variabel tersebut menjadi satu model konseptual yang dapat menggambarkan interaksi kompleks antara kepemimpinan, etos kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

b. Kebaruan kedua dari sisi Integrasi Teori

Kebaruan kedua dari sisi *novelty* teoritis karena mengintegrasikan dari beberapa teori kepakaran yang telah disintesis sehingga menghasilkan model integratif baru yang menghubungkan: (i) kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, dan iklim organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja; (ii) kepemimpinan *entrepreneurial*, etos kerja, dan iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru; (iii) kepemimpinan *entrepreneurial* terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja; (iv) etos kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja; dan (v) iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Model ini merupakan hasil sintesis dari teori kepakaran dalam literatur kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi kerja, sehingga mampu menjelaskan

mekanisme interaksi multivariat antara faktor-faktor individu dan organisasi dalam konteks sekolah menengah kejuruan.

Penekanan pada konteks SMK Kabupaten Badung juga menghadirkan novelty kontekstual, karena setiap sekolah memiliki dinamika unik terkait implementasi kepemimpinan entrepreneurial, budaya kerja guru, dan iklim organisasi, yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru secara spesifik.

c. Kebaruan Implikatif

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kebijakan pendidikan di Kabupaten Badung. Pemahaman terhadap hubungan antara variabel tersebut memberikan gambaran pemangku kepentingan untuk merancang program-program intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

