

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

A. Leadership Coaching

Ketika kita bicara tentang leadership coaching, didalamnya kita bicara tentang konsep pembinaan. Konsep pembinaan berlaku dalam berbagai bidang studi seperti konseling, psikologi organisasi dan industri, psikologi olahraga, psikologi klinis, pendidikan remaja dan dewasa, dan manajemen (McLean et al., 2005). Perilaku MC menekankan pada pemberian saran, kepedulian, pemberdayaan, pengakuan, umpan balik, dan berbagi pengetahuan; dan MC dapat mempertimbangkan strategi untuk mengatasi kinerja yang buruk dalam konteks organisasi (Ellinger et al., 2008). Pembina yang efektif berkomunikasi secara terbuka dengan bawahan, memberi nilai kepada orang lain daripada tugas, mengandalkan pendekatan tim daripada pendekatan individualistik, dan menerima ambiguitas dalam kondisi kerja (McLean et al., 2005). Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa manajer sebagai pembina menunjukkan perilaku yang berbeda sebagai fasilitator pembelajaran untuk meningkatkan pembelajaran karyawan dan pengembangan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan (Ellinger dan Bostrom, 1999), yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja kerja secara positif (Elmadaÿ et al., 2008). Oleh karena itu, keterampilan pembinaan manajer mempengaruhi pembelajaran dan kinerja bawahan sejak konsep pembinaan diterapkan pada literatur manajemen (Wang, 2013).

Menurut Grant dan Gerrard (2020), leadership coaching didefinisikan sebagai "sebuah proses yang dirancang untuk membantu individu meningkatkan kesadaran diri, mengembangkan keterampilan, dan mencapai tujuan mereka melalui proses

refleksi, eksplorasi, dan aksi yang terstruktur dan terfasilitasi oleh seorang coach yang berpengalaman”. Grant dan Gerrard juga menekankan bahwa leadership coaching harus memiliki prinsip dasar, diantaranya pemimpin harus memiliki kesadaran diri, dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan harus memiliki tujuan yang jelas. Dalam konteks lembaga atau institusi, seorang pemimpin atau manajer memiliki peranan penting di dalam menyampaikan regulasi serta nilai-nilai organisasi. Seorang pemimpin atau manajer tidak hanya membagikan pengetahuan, dalam prakteknya juga memberikan upaya, nasihat, serta memberikan tanggapan atau respons yang cepat terhadap para pekerja (Ali et al., 2020). Gaya kepemimpinan ini bisa dijadikan sarana lembaga atau organisasi dalam mendorong dan memenuhi kehendak para pekerja untuk berprakarsa. Selain itu, *coach* juga memberikan semangat, dukungan, dan penghargaan pada pekerja atau pegawai berkenaan dengan perilakunya. *Coaching* dapat memberikan jalan keluar dalam membangun kembali performa karyawan yang menurun. Contoh interpretasi tentang *coaching* adalah sebagai cara dalam meningkatkan pencapaian kerja pegawai (Sawitri dan Susanto, 2022). Menurut Zuberbühler et al. (2023) langkah-langkah pembinaan kepemimpinan dapat diukur menggunakan empat dimensi pengukuran. Dimensi pengukuran tersebut adalah:

- a. Aliansi kerja: mengembangkan aliansi kerja
- b. Komunikasi terbuka:
 - 1) Mendengarkan secara aktif, empatik, dan penuh kasih sayang, dan
 - 2) Mengajukan pertanyaan yang kuat;
- c. Pembelajaran dan pengembangan:
 - 1) Memfasilitasi pengembangan,
 - 2) Memberikan umpan balik, dan
 - 3) Menemukan dan mengembangkan kekuatan

d. Kemajuan dan hasil:

- 1) Perencanaan dan penetapan tujuan
- 2) Mengelola kemajuan

Pemimpin berbasis pembinaan dapat secara langsung meningkatkan pengembangan dengan mendukung karyawan untuk merefleksikan pengalaman mereka dan mengembangkan keterampilan dan sumber daya pribadi (misalnya, efikasi diri, ketahanan, optimisme, harapan). Pada gilirannya, hal ini dapat membantu karyawan untuk mengatur diri mereka sendiri. Menurut Scharmer, pengembangan kepemimpinan berbasis pembinaan, pada gilirannya, akan meningkatkan kesejahteraan psikologis, tugas, dan kinerja kontekstual dalam organisasi. Bagi organisasi sangat penting berfokus pada hal tersebut, jika ingin organisasinya menjadi sehat dan produktif (Zuberbuhler et al., 2023).

B. Growth Mindset

Teori pola pikir yang bersumber dari psikologi pendidikan telah menarik minat peneliti yang cukup besar karena pengaruh positifnya terhadap motivasi dan prestasi siswa (Yeager dan Dweck, 2020; Xu et al, 2021) mengemukakan bahwa pola pikir individu dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu pola pikir berkembang dan pola pikir tetap. Individu dengan pola pikir berkembang percaya bahwa atribut mereka seperti kecerdasan dapat ditempa, sedangkan individu dengan pola pikir tetap percaya bahwa atribut mereka stabil (Yeager dan Dweck, 2020).

Pola pikir berkembang yang didasarkan pada kepercayaan diri bahwa keterampilan dapat ditingkatkan dengan berlatih dan beraktivitas (Wahyuni et al., 2023). Pegawai atau karyawan yang memiliki pola pikir berkembang, cara memandang manajer atau pemimpin serta orang lain bukan sebagai hakim atau

evaluator, melainkan mereka melihat dirinya sebagai sumber daya untuk bertumbuh, pusat pembelajaran, serta tempat perkembangan mereka sendiri (Fejzic-Ahbabovic et al., 2022).

Mindset (kerangka berfikir) adalah seperangkat keyakinan tentang diri sendiri yang membentuk cara menafsirkan dan berinteraksi dengan dunia di sekitar kita (Pramudianto dan Messa, 2024). Menurut Dweck *growth mindset* sebagai keyakinan bahwa kualitas dasar kita adalah hal-hal yang dapat kita kembangkan melalui upaya kita, strategi kita, dan bantuan dari orang lain (Pramudianto dan Messa, 2024).

C. Work Environment Suport

Istilah lingkungan kerja mengacu pada berbagai aspek, baik fisik maupun nonfisik, yang membentuk kondisi dan tempat seseorang bekerja. Dapat dikatakan bahwa hal pertama yang terlintas dalam pikiran ketika kita mendengar kata 'lingkungan kerja' adalah kantor/tempat kerja sebagai aspek fisik. Lingkungan kerja juga mencakup aspek non-fisik seperti hubungan dengan rekan kerja (Ferawati, et al., 2018).

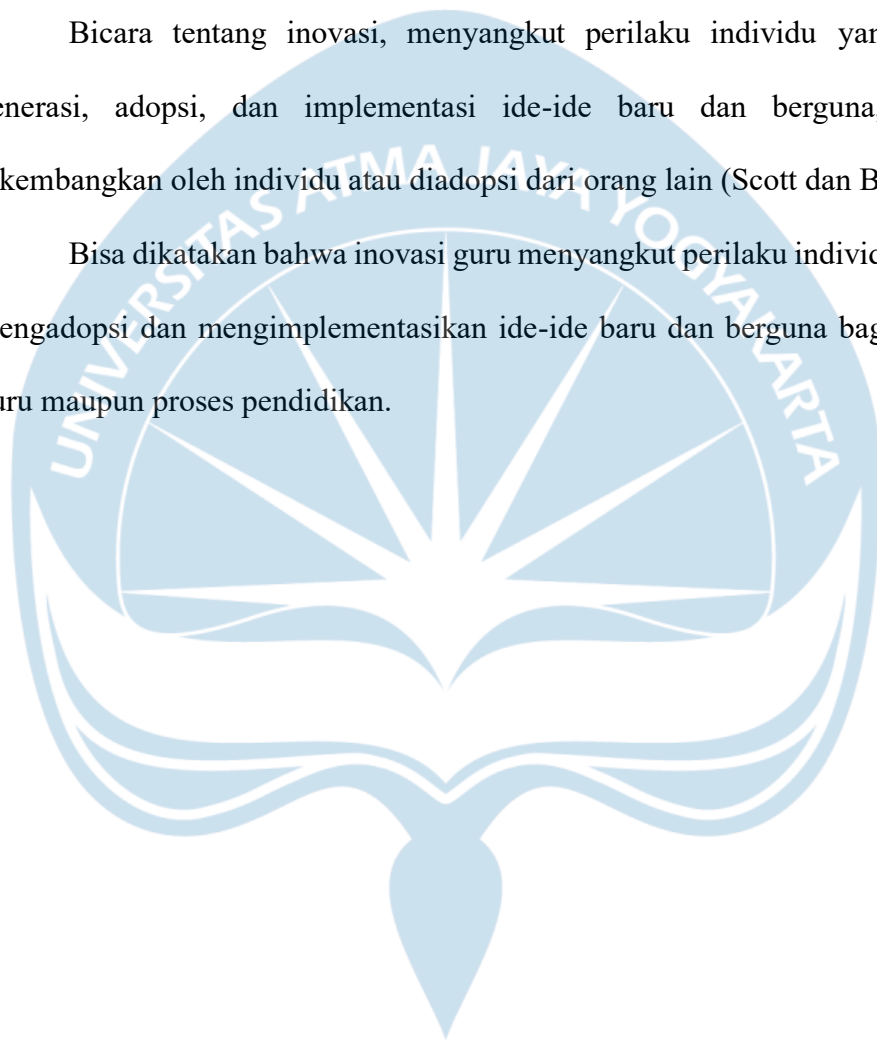
Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013).

D. Inovasi Guru

Inovasi Guru diperlukan dalam proses pembelajaran untuk mendukung mutu pendidikan. Inovasi menurut Zimmerer dalam (Suryana, 2014), diartikan sebagai kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan atau memperkaya kehidupan.

Bicara tentang inovasi, menyangkut perilaku individu yang mencakup generasi, adopsi, dan implementasi ide-ide baru dan berguna, baik yang dikembangkan oleh individu atau diadopsi dari orang lain (Scott dan Bruce, 1994).

Bisa dikatakan bahwa inovasi guru menyangkut perilaku individu guru dalam mengadopsi dan mengimplementasikan ide-ide baru dan berguna bagi diri pribadi guru maupun proses pendidikan.



2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini bisa dipergunakan sebagai rujukan serta gambaran tentang hubungan variabel yang diteliti. Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Judul, Penulis, & Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Judul : Coaching Leadership, Job Motivation, and Employee Innovation Behavior</i> Penulis : Ying Dail Penerbit : School of Economics and Management Beijing Jiaotong University, Beijing, China, 2019.	- <i>Coaching Leasership</i> - <i>Work Motivation</i> - <i>Innovative Behavior</i>	Pendekatan yang digunakan : kuantitatif Cara dalam pengumpulan data : kuesioner Jumlah sampel yang diambil : 334 kuesioner yang diambil, dan 320 kuesioner yang valid dipilih. Teknik Analisis Data : uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS 22,0. Analisis faktor konfirmatori dilakukan dengan menggunakan software AMOS 22.	<i>Leadership coaching</i> dapat secara signifikan mendorong terjadinya <i>innovative behavior</i>. <i>Work motivation</i> berperan dalam mediasi, yang sampai batas tertentu memperkaya kepemimpinan <i>leadership coaching</i> dan <i>innovative behavior</i>.

No	Judul, Penulis, & Tahun Penelitian	- Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	<i>Judul : Influence of Managerial Coaching on Mindset, Employee Thriving and Flunctuation Reduction</i> Penulis : Fejzic-Ahbabovic Penerbit : School of economics and business Sarajevo, Bosnia and Herzegovina, 2022.	- <i>Managerial Coaching</i> - <i>Turnover intention</i> - <i>Thriving</i> - <i>Fixed mindset</i> - <i>Growth mindset</i>	Jumlah data yang di ambil = 312 (response rate 58,86%) Subjek dalam penelitian : para pekerja perusahaan di Bosnia dan Herzegovina. Penelitian dilakukan di Bosnia dan Herzegovina Cara menganalisis data dengan : <i>Exploratory Factor Analysis</i> (EFA) dan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan SPSS dan AMOS.	<i>Perceived managerial coaching</i> berkorelasi positif dengan <i>growth mindset</i> dan <i>thriving</i>. <i>Perceived managerial coaching</i> berkorelasi negative dengan <i>turnover</i>. <i>Growth mindset</i> berkorelasi positif dengan <i>thriving</i>. Korelasi antara <i>growth mindset</i> dan <i>turnover intention</i> secara statistic bukan merupakan korelasi yang signifikan. <i>Thriving</i> berkorelasi negative dengan <i>turnover intention</i>.
3	Judul artikel : <i>Relationship between leadership coaching and nurses resilience in hospital environments</i> Penulis : Menezes HGG, Bernardes A, Amestoy SC, Cunha ICKO, Cardoso MLAP, Balsanelli AP.	- <i>Leadership coaching</i> - <i>Resilience</i> - <i>Nurses self-perception</i>	Pendekatan yang digunakan : kuantitatif. Cara dalam pengumpulan data : kuesioner. Jumlah sampel yang di ambil : 115 perawat.	Ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara persepsi diri perawat dan heteropersepsi teknisi/asisten perawat dalam latihan kepemimpinan pembinaan untuk skor total ($p=0,002$) dan dalam domain "Memberi dan menerima umpan balik" ($p<0,001$), "Mendelegasikan kekuasaan dan memberikan pengaruh" ($p < 0,001$)

			Teknik Analisis Data : statistik deskriptif menggunakan IBM	
	Penerbit : Journal of School of Nursing, University of Sao Paulo, 2022.		SPSS Statistic 26.0 untuk Microsoft Windows dan R, versi 4.0.3.	dan "Mendukung tim sehingga hasil organisasi tercapai" ($p = 0,020$). Ada korelasi yang signifikan secara statistik antara semua Kuesioner Persepsi Diri Perawat dalam Kuesioner Latihan Kepemimpinan Pembinaan dan domain Ketahanan.
4	Judul artikel : <i>Employee Growth Mindset and Innovative Behavior The Roles of Employee Strengths Use and Strengths_Based Leadership</i> Penulis : Qiang Liu, Yuqiong Tong Penerbit : Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Teknologi Liaoning, Jinzhou, Tiongkok, 2022.	- <i>Strengths Based Leadership.</i> - <i>Strengths Use</i> - <i>Growth Mindset</i> - <i>Innovative Behavior</i>	Pendekatan yang digunakan : kuantitatif Cara pengumpulan data : kuesioner Jumlah sampel yang di ambil : 244 responden Teknik Analisis Data : -	<i>Growth mindset</i> berhubungan positif dengan <i>innovative behavior</i> . Penggunaan kekuatan karyawan memediasi sebagian hubungan positif <i>growth mindset</i> dengan <i>innovative behavior</i> ; Dan <i>strengths based leadership</i> memperkuat hubungan langsung antara <i>growth mindset</i> karyawan dan <i>innovative behavior</i> serta hubungan tidak langsung <i>growth mindset</i> karyawan dengan <i>innovative behavior</i> melalui penggunaan <i>strengths Use</i> .

No	Judul, Penulis, & Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Judul artikel : <i>Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior.</i> Penulis : Bilal Asfar, Yuosre Badir. Penerbit : Journal of Workplace Learning, Vol.29 Issue:2, pp.(95-109), Oktober 2017.	- <i>Workplace spirituality.</i> - <i>Perceived organizational support</i> - <i>Innovative work behavior</i> - <i>Perceived organisational support</i>	Pendekatan yang digunakan : kuantitatif Cara pengumpulan data : kuesioner Jumlah sampel : 434 karyawan dan 59 supervisor dari lima hotel terkemuka di Tiongkok. Teknik Analisis Data : -	Spiritualitas di tempat kerja dan POS keduanya berdampak positif pada kecocokan PO. Spiritualitas di tempat kerja, kecocokan PO, dan POS mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara positif. Kecocokan PO berperan sebagai mediator parsial antara spiritualitas di tempat kerja dan IWB serta antara POS dan IWB.

2.3. Hipotesis

A. Pengaruh *leadership coaching* terhadap inovasi guru.

Leadership coaching meliputi beberapa unsur struktural, antara lain cara komunikasi, memberi dan menerima tanggapan, serta mekanisme pengendalian. *Coaching* juga dapat memperkuat relasi antara pekerja dengan manajer, serta bisa membantu pekerja mendapat keterampilan baru, menambah keahlian dan performa pekerja, serta meningkatkan efektifitas, pertumbuhan, dan peningkatan (Rekalde et al., 2017).

Adanya *leadership coaching* dari pihak guru diantaranya menerima keterampilan baru, dan adanya peningkatan kemampuan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini, guru diberikan kesempatan untuk berinovasi diri dalam pekerjaannya.

Dengan demikian, berfokus pada keterlibatan seorang pemimpin terhadap kinerja guru, peneliti berhipotesis sebagai berikut :

H1 : *Leadership coaching* berpengaruh positif terhadap inovasi guru.

B. Pengaruh *leadership coaching* terhadap *growth mindset*.

Leadership coaching meliputi beberapa unsur struktural, antara lain cara komunikasi, memberi dan menerima tanggapan, serta mekanisme pengendalian. *Coaching* juga dapat memperkuat relasi antara pekerja dengan manajer, serta bisa membantu pekerja mendapat keterampilan baru, menambah keahlian dan performa pekerja, serta meningkatkan efektifitas, pertumbuhan, dan peningkatan. Organisasi maupun manajer menyadari bahwa pelatihan sangatlah penting terutama dalam pelaksanaan tanggung jawab pengelolaan (Rekalde et al., 2017).

Selain mendapat stimulus dari luar, karyawan juga harus memiliki pola pikir berkembang, untuk mengimbangnya. Pola pikir berkembang yang didasarkan pada

kepercayaan diri bahwa keterampilan dapat ditingkatkan dengan berlatih dan beraktivitas (Wahyuni et al., 2023). Pegawai atau karyawan yang memiliki pola pikir berkembang, cara memandang manajer atau pemimpin serta orang lain bukan sebagai hakim atau evaluator, melainkan mereka melihat dirinya sebagai sumber daya untuk bertumbuh, pusat pembelajaran, serta tempat perkembangan mereka sendiri (Fejzic-Ahbabovic et al., 2022).

Mindset (kerangka berfikir) adalah seperangkat keyakinan tentang diri sendiri yang membentuk cara menafsirkan dan berinteraksi dengan dunia di sekitar kita (Pramudianto dan Messa, 2024).

Dalam lembaga pendidikan, peran kepala sekolah sebagai manager harus mampu membangun komunikasi, memberi dan menerima tanggapan, serta mekanisme pengendalian. Langkah *coaching* yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap para gurunya, seperti meningkatkan kesadaran dalam dirinya, mengembangkan pola pikir yang terbuka, membuka kesadaran akan potensi dirinya, dan bisa meningkatkan rasa percaya diri. Pada hakikatnya *leadership coaching* juga membutuhkan cara berfikir yang bertumbuh.

Supaya dapat menemukan alternatif solusi, peneliti mencoba menyelidiki hubungan *leadership coaching* dengan pola pikir bertumbuh dengan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Leadership coaching* berpengaruh positif terhadap *growth mindset*.

C. Pengaruh *Growth mindset* terhadap inovasi guru.

Mindset (kerangka berfikir) adalah seperangkat keyakinan tentang diri sendiri yang membentuk cara menafsirkan dan berinteraksi dengan dunia di sekitar kita (Pramudianto dan Messa, 2024). Menurut Dweck *growth mindset* sebagai keyakinan bahwa kualitas dasar kita adalah hal-hal yang dapat kita kembangkan melalui upaya kita, strategi kita, dan bantuan dari orang lain (Pramudianto dan Messa, 2024).

Pegawai atau karyawan yang memiliki pola pikir berkembang, cara memandang manajer atau pemimpin serta orang lain bukan sebagai hakim atau evaluator, melainkan mereka melihat dirinya sebagai sumber daya untuk bertumbuh, pusat pembelajaran, serta tempat perkembangan mereka sendiri (Fejzic-Ahbabovic et al., 2022).

Orang yang sudah memiliki *growth mindset*, maka akan selalu berinovasi, mencoba mengadopsi dan menerapkan ide-ide yang baru di dalam pekerjaannya. Seperti halnya guru, guru yang sudah memiliki *growth mindset* akan selalu berinovasi, diantaranya dalam pembelajaran.

Dengan demikian, dengan berfokus pada keterlibatan *growth mindset*, peneliti berhipotesis sebagai berikut :

H3 : *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap inovasi guru.

D. Pengaruh leadership coaching terhadap work environment support.

Leadership coaching meliputi beberapa unsur struktural, antara lain cara komunikasi, memberi dan menerima tanggapan, serta mekanisme pengendalian. *Coaching* juga dapat memperkuat relasi antara pekerja dengan manajer, serta bisa membantu pekerja mendapat keterampilan baru, menambah keahlian dan performa pekerja, serta meningkatkan efektifitas, pertumbuhan, dan peningkatan. Organisasi maupun manajer menyadari bahwa pelatihan sangatlah penting terutama dalam pelaksanaan tanggung jawab pengelolaan (Rekalde et al., 2017).

Dengan meningkatnya hubungan karyawan dengan manajer, karyawan di beri peluang mengalami pertumbuhan dan pengembangan diri, secara tidak langsung akan membangun lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas suatu perusahaan karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pasti meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto, 2013:43).

Demikian juga dilingkungan sekolah, kepala sekolah sebagai manajer, harus bisa membangun komunikasi, memberikan dan menerima umpan balik, serta otorisasi. Kepala sekolah yang menerapkan *coaching* dapat meningkatkan hubungan guru-guru dengan dirinya, maupun guru-guru dengan rekan sejawatnya.

Dengan meningkatnya hubungan guru dengan kepala sekolah, guru di beri peluang mengalami pertumbuhan dan pengembangan diri, secara tidak langsung akan membangun lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dalam hubungan tersebut peran pemimpin sangat besar terhadap terciptanya lingkungan kerja yang mendukung.

Jadi dalam penelitian saat ini, peneliti mencoba menyelidiki hubungan leadership coaching dengan work environment support dengan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Leadership coaching* berpengaruh positif terhadap *work environment support*.

E. Pengaruh *work environment support* terhadap inovasi guru.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013).

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, menjadi hal positif untuk karyawan dalam berinovasi. Karyawan lebih bisa bereksplorasi dalam pekerjaan, karena lingkungan yang mendukung.

Dengan demikian, dengan berfokus pada keterlibatan lingkungan kerja, peneliti berhipotesis sebagai berikut :

H5 : *Work environment support* berpengaruh positif terhadap inovasi guru.

- F. Peran *growth mindset* sebagai mediasi dalam hubungan antara *leadership coaching* dan inovasi guru.

Leadership coaching meliputi beberapa unsur struktural, antara lain cara komunikasi, memberi dan menerima tanggapan, serta mekanisme pengendalian. *Coaching* juga dapat memperkuat relasi antara pekerja dengan manajer, serta bisa membantu pekerja mendapat keterampilan baru, menambah keahlian dan performa pekerja, serta meningkatkan efektifitas, pertumbuhan, dan peningkatan (Rekalde et al., 2017).

Ketika karyawan dalam hal ini guru menerima dampak baik dari adanya kepemimpinan *coaching*, dan dampak tersebut bisa diterima secara langsung dengan dilihat dari kinerjanya. Namun bisa juga dampak tersebut diterima secara tidak langsung. Dalam hal ini, guru ketika mendapat *coaching* dari kepala sekolah tidak serta merta berubah atau meningkat dalam kinerjanya, namun membutuhkan faktor lain. Faktor tersebut bisa berasal dari diri guru tersebut, salah satunya adalah pola pikir untuk bertumbuh. Dengan pola pikir bertumbuh, guru dapat mengembangkan pemikirannya khususnya dalam meningkatkan kinerjanya, terlebih dalam pembelajaran yang lebih berinovatif.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menyelidiki pengaruh kepemimpinan *coaching* dari kepala sekolah terhadap inovasi guru dengan di dukung faktor lain yaitu *growth mindset*, dengan hipotesis sebagai berikut :

H6 : *Growth mindset* memediasi hubungan antara *leadership coaching* dan inovasi guru.

G. Peran *work environment support* sebagai mediasi dalam hubungan antara *leadership coaching* dan inovasi guru.

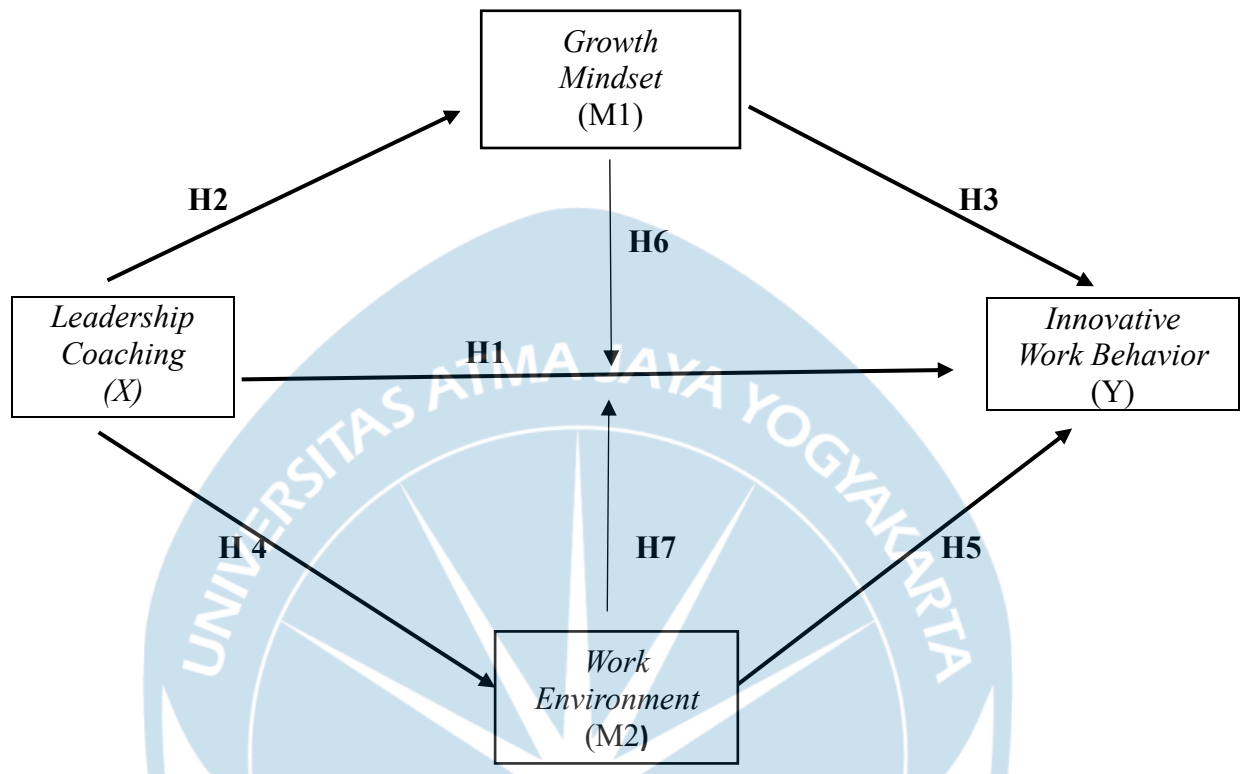
Leadership coaching meliputi beberapa unsur struktural, antara lain cara komunikasi, memberi dan menerima tanggapan, serta mekanisme pengendalian. *Coaching* juga dapat memperkuat relasi antara pekerja dengan manajer, serta bisa membantu pekerja mendapat keterampilan baru, menambah keahlian dan performa pekerja, serta meningkatkan efektifitas, pertumbuhan, dan peningkatan (Rekalde et al., 2017).

Ketika karyawan dalam hal ini guru menerima dampak baik dari adanya kepemimpinan *coaching*, dan dampak tersebut bisa diterima secara langsung dengan dilihat dari kinerjanya. Namun bisa juga dampak tersebut diterima secara tidak langsung. Dalam hal ini, guru ketika mendapat *coaching* dari kepala sekolah tidak serta merta berubah atau meningkat dalam kinerjanya, namun membutuhkan faktor lain. Faktor tersebut bisa berasal dari luar diri guru tersebut, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu proses guru membangun dirinya setelah mendapatkan *coaching* dari kepala sekolah. Hal ini akan memberikan dampak yang baik untuk pengembangan kinerja guru tersebut, khususnya dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menyelidiki pengaruh kepemimpinan *coaching* dari kepala sekolah terhadap inovasi guru dengan di dukung faktor lain yaitu dukungan lingkungan kerja, dengan hipotesis sebagai berikut :

H7 : *work environment support* memediasi hubungan antara *leadership coaching* dan inovasi guru.

2.4. Gambar Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian