



Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri

Christianana Ramba Praptiwi^{1*}

Universitas PGRI Palembang
email: praptiwiramba@gmail.com

Tri Widayatsih²

Universitas PGRI Palembang
email: triwidayatsih@univpgri-palembang.ac.id

Andi Rahman³

Universitas PGRI Palembang
email: andiplg25@gmail.com

*Korespondensi: praptiwiramba@gmail.com

Abstrak

History Artikel:
Received 20 Juli, 2025
Revised 28 Juli, 2025
Accepted 30 Juli, 2025
Available online 07 Agustus, 2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan, dan *empowering leadership* serta *self-efficacy* dipandang sebagai variabel penting yang memengaruhi kinerja tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *surve* dan teknik analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang memberdayakan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, *self-efficacy* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di kelas. Pengujian simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang memberdayakan di sekolah-sekolah dasar serta perlunya program yang mendukung peningkatan *self-efficacy* guru. Dengan demikian, diharapkan bahwa penguatan kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

Kata kunci:

Empowering Leadership, Self-Efficacy, Kinerja Guru.

Pendahuluan/ مقدمة

Pendidikan merupakan bagian yang fundamental dalam membangun peradaban. Pendidikan lahir dari pergaulan antar orang dewasa dan orang yang belum dewasa dalam suatu kesatuan hidup. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana 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”. Sekolah sebagai institusi pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan mutu, perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan, agar dapat menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Secara internal, sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana. Sedangkan secara eksternal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal (Wiratama, Lian, and Putra 2021).

Pendidikan merupakan bagian utama pembangunan suatu bangsa (Rahayuningsih 2017). Menurut Sampurno & Wibowo (2016), pendidikan berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha mewujudkan proses pembelajaran secara aktif untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang berguna bagi diri, lingkungan, bangsa, dan negara (Purwanto et al. 2020). Guru menjadi salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Mahadi and Kohadi 2020). Guru adalah tenaga profesional yang memiliki kewajiban merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan pelatihan, serta berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Menurut Surya dalam Kunandar (Kunandar 2018) “Guru profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode”. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Keberadaan guru menentukan prestasi anak yang diperoleh selama dan setelah mengikuti pendidikan pada suatu Lembaga Pendidikan. Prestasi anak didik tersebut merupakan cerminan hasil kerja dari seorang guru. Guru yang berkinerja baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap anak didik yaitu memotivasi belajar siswa (Asiyah 2023).

Dalam organisasi, performansi organisasi tidak lepas kaitannya dengan peran pemimpin. Peran pemimpin sangat besar dalam membangun iklim organisasi yang sehat. Pemimpin juga dapat mempengaruhi performansi kinerja bawahan atau karyawannya. Gaya kepemimpinan memiliki kunci keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran besar sebagai role model, mendefinisikan tujuan organisasi, dan mendistribusikan sumber daya (Marmoah 2018). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Mulyasa (2017) menyatakan : Efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi, (2) Kepemimpinan yang kuat dan demokratis, (3) Manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional, (4) Timbuhnya budaya mutu, serta (5) Teamwork yang cerdas, kompak, dan dinamis.

Banyak model kepemimpinan yang diajukan dan dianggap efektif. Salah satu gaya kepemimpinan yang patut diperhatikan adalah empowering leadership. Empowering leadership sendiri adalah gaya kepemimpinan yang mementingkan komitmen dalam pelaksanaan kinerja (*implementing performance*). Dalam hal ini pemimpin juga mau menerima masukan dalam menentukan keputusan; menerapkan wide participation in decision making. Konsep kepemimpinan ini juga memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kepemimpinan transformasional dan menitik beratkan pada pentingnya kerja sama, mengembangkan manajemen diri atau keterampilan kepemimpinan pada setiap karyawan (Mutakallim 2016). Dalam perkembangan sebuah organisasi pendidikan, kontruks empowering leadership saat ini juga banyak dikaji dalam aspek perilaku pemimpin untuk

mendelegasikan kewenangan yang dimiliki. Empowering leadership terkini justru dikaji sebagai perilaku untuk membagi kewenangan pada pihak yang dipimpin. Konsep empowering leadership saat ini justru dipandang efektif pada era ini untuk mendapatkan kekuatan memimpin (Lee et al. 2020). Delegasi kewenangan membuat pihak yang dipimpin memiliki daya lebih untuk mengambil keputusan sesuai lingkup tugasnya (Fadhli 2017). Proses pengambilan keputusan menjadi terdesentralisasi dan spesifik sesuai kewenangan masing-masing pihak. Dalam kondisi ini pemimpin hadir untuk mengkonsentrasikan berbagai keputusan yang diambil dari pihak-pihak yang telah mendapatkan delegasi tersebut (Puspitasari, Tobari, and Kesumawati 2020).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang tercermin dari pekerjaannya sebagai ekspresi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Oleh sebab itu, perlu diciptakan kegiatan yang efektif bagi setiap individu agar tujuan tercapai dengan maksimal. Kinerja guru merupakan hasil guru yang dapat dilakukan suatu lembaga, sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Definisi kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau reaksi yang menghasilkan suatu acuan terhadap apa yang dihadapinya dalam suatu tugas (Yamin 2017). Kinerja guru merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi jasa sebagaimana di organisasi lain yang dapat mempengaruhi pihak lain (Oktavia 2020). Menurut Usman (2015) “Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu”. Penelitian tentang kinerja guru sangat penting karena diharapkan dapat memotret dan mengungkapkan fakta tentang guru dan memunculkan rekomendasi berbobot (Rizalie 2018). Kinerja merupakan sesuatu yang penting baik bagi organisasi tersebut maupun bagi pihak lain. Kinerja pegawai pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan konsumen atau partner (Rosyadi and Pardjono 2015). Kinerja guru di dunia pendidikan akan memotivasi belajar siswa (Widoyoko 2022). Beberapa studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa guru dengan kinerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peningkatan kinerja guru dan kepemimpinan profesional kepala sekolah. Jika dikaitkan dengan siswa, kinerja guru yang tinggi juga akan berdampak terhadap peningkatan motivasi belajar siswa. Faktor dominan yang mempengaruhi motivasi dan kualitas pembelajaran siswa adalah kinerja guru dikelas. Dengan kata lain, guru yang melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan sebaliknya. Hal ini terlihat jelas bahwa guru yang berkinerja baik di dalam kelas dapat memberikan penjelasan materi dengan jelas, dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, dan dapat menggunakan media pembelajaran secara efektif. Dengan demikian, siswa menjadi sangat termotivasi dan senang belajar, menikmati kegiatan belajar, dan mudah dalam memahami materi yang diajarkan oleh guru (Widoyoko 2022).

Sebuah studi mengungkapkan bahwa sebanyak 46,4% dari guru yang menjadi responden penelitian menunjukkan kinerja yang rendah (Wardana 2019). Permasalahan kinerja guru sering dialami oleh guru senior yang menghadapi perubahan besar baik internal maupun eksternal di pertengahan kariernya. Guru umumnya menghadapi masalah internal yang berkaitan dengan kompetensi profesional, termasuk penguasaan bahan/materi di bidang kognitif, sikap yang mencerminkan cinta terhadap profesinya (kompetensi kepribadian), dan keterampilan instruksional serta menilai hasil belajar siswa di bidang perilaku (kompetensi pedagogik) (Maunah 2019). Kompetensi guru profesional sangat membantu dalam menjadikan metode pengajaran lebih efektif dan sukses yang membantu pelajar meningkatkan kemampuan belajarnya, meningkatkan pengetahuannya dan memoles keterampilannya (Hamalik 2018). Untuk menghadapi hal-hal tersebut maka guru harus mempunyai self efficacy, dan juga peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mampu untuk mengendalikan suatu organisasi

sehingga dapat mewujudkan tujuan akhir pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa khususnya generasi yang akan datang.

Studi terdahulu telah menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah self-efficacy yang dimiliki oleh seorang guru. Menurut Bandura (2023) self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta berusaha menilai tingkat dan kekuatan dalam segala aktivitas sertakondisi (Kurniawati 2022). Bandura dalam Robbins (2017) menyatakan bahwa self-efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. Self efficacy berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan meningkatnya tingkat efisiensi seseorang, seseorang menjadi lebih percaya diri atau sadar akan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan. Faktor penting dalam self efficacy adalah kemampuan diri guru yang berdampak pada kemampuan mereka dalam mengajar, mengevaluasi, dan menangani bahan ajar, interaksi kelas, dan tugas lainnya. Kemampuan diri guru dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas guru dalam pekerjaannya (Ariani, 2021). Hasil penelitian menyatakan bahwa guru dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih efektif untuk mengatasi tantangan, menjadi lebih termotivasi, dan mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kecakapannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks pendidikan, self efficacy guru dapat didefinisikan sebagai keyakinan guru terhadap kecakapannya untuk mengajar dengan efektif dan mencapai maksud pendidikan yang telah ditetapkan, (Sari, Muhsin, and Rozi 2020). Sokongan dalam menaikkan self efficacy guru dapat membantu menaikkan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Sokongan ini dapat datang dari berbagai sumber, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, rekan sejawat, dan program pengembangan profesional. Puente Diaz (2015), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi self-efficacy, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dalam konteks ini, pemimpin dapat diibaratkan sebagai “penjaga” didalam organisasi. Dimana penjaga tersebut dapat mempengaruhi hasil kreativitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi creative self-efficacy adalah empowering leadership. Berdasarkan penelitian Hon & Chan (2021) dan Zhang & Zhou (2021), empowering leadership mempunyai potensi untuk meningkatkan daya kreativitas, sehingga memungkinkan organisasi untuk menyadari kemampuan karyawan mereka untuk mengatasi peluang dan tantangan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan pencapaian siswa, dan memberikan dampak positif pada perkembangan sekolah secara keseluruhan. Empowering leadership adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan atau bawahan dengan memberikan otonomi, kepercayaan, serta dukungan untuk pengembangan diri dan profesional. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi guru, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, meningkatkan motivasi, dan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Marliana, Ahyani, and Indrawati 2023). Guru yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, serta mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses mengajar. Kombinasi dari empowering leadership dan self-efficacy yang tinggi dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Pimpinan yang memberdayakan dapat memperkuat efikasi diri guru dengan memberikan dukungan dan peluang untuk pengembangan, sementara guru yang merasa percaya diri dan berdaya akan lebih responsif terhadap inisiatif dan kebijakan yang diberlakukan oleh pimpinan.

Kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan motivasi intrinsik, rasa memiliki, dan komitmen terhadap organisasi (Barnawi 2011). Guru yang merasa didukung dan diberi kepercayaan oleh pemimpinnya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Guru yang memiliki self-efficacy tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu mengelola kelas, menyampaikan materi pelajaran dengan efektif, dan memotivasi siswa untuk belajar. Keyakinan ini dapat meningkatkan usaha, ketekunan, dan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Cempaka, Putra, and Kesumawati 2023).

Fenomena di lapangan khususnya di lingkungan Guru SD Negeri se Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah masih menunjukkan adanya kinerja guru kurang maksimal. Berdasarkan observasi penulis di Kecamatan Lubuk Besar, hal itu dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya: penerapan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif, masih ada yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter. Penerapan manajemen kepala sekolah yang belum efektif dan cenderung otoriter sering kali mengakibatkan rendahnya kinerja dan motivasi di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang otoriter cenderung membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan guru dan staf lainnya. Ini dapat mengurangi rasa memiliki dan motivasi dari para staf. Lingkungan yang otoriter dapat menghambat inovasi dan perubahan yang diperlukan dalam pendidikan. Staf mungkin merasa tidak aman untuk mencoba hal-hal baru atau mengusulkan ide-ide kreatif. Kepala sekolah yang otoriter, tidak memberikan kebebasan kepada guru dan staf untuk mengembangkan dan menjalankan ide-ide mereka. Mereka lebih mengandalkan perintah dan instruksi langsung daripada mendorong inisiatif dan kreativitas. Manajemen yang otoriter seringkali tidak melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan cenderung tidak memberikan apresiasi atas kontribusi mereka. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Ketika guru merasa dibatasi, mereka mungkin kurang bersemangat untuk mencoba pendekatan baru yang dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Kurangnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dapat menghambat kinerja guru.

Komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif penting untuk kesuksesan manajemen sekolah. Pada kenyataannya di Lingkungan Lubuk Besar masih ada komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Kepala sekolah cenderung tidak mendorong atau memfasilitasi komunikasi yang sehat antara staf, siswa, dan orang tua. Manajemen di sekolah sering kali didominasi oleh komunikasi satu arah, dari atas ke bawah, tanpa memberikan kesempatan bagi guru untuk menyuarakan pendapat atau kekhawatiran mereka. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakjelasan dalam tugas dan ekspektasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja guru. Kekurangan kedisiplinan dapat mengakibatkan ketidakaturan dalam proses pembelajaran, ketidakhadiran, dan kurangnya persiapan materi (Mulyasa 2017). Guru SD di Kecamatan Lubuk Besar masih ada yang masih kurang disiplin terkait kehadiran di sekolah, hal itu dikarenakan tempat tinggal yang jauh dari sekolah. Hal ini bisa menurunkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Etos kerja yang rendah bisa mengakibatkan kurangnya semangat dan dedikasi dalam mengajar, yang berdampak negatif pada kinerja. Guru mungkin tidak berusaha keras untuk membuat pembelajaran menarik atau tidak memperhatikan kebutuhan siswa. Kekurangan kreativitas bisa menyebabkan pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik, yang pada akhirnya dapat mengurangi minat siswa dan efektivitas pembelajaran. Guru yang kurang kreatif mungkin tidak

mampu memodifikasi metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Kolaborasi dan komunikasi terbuka adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru (Robbins and Judge 2017). Dari observasi yang penulis lakukan, di sekolah dasar Kecamatan Lubuk Besar masih nampak tidak adanya kolaborasi dan kurangnya komunikasi terbuka tentang program sekolah dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa tidak didukung atau diabaikan oleh manajemen sekolah cenderung kurang termotivasi. Kolaborasi dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki dan dukungan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika guru tidak berkomunikasi dengan baik, mereka mungkin kesulitan untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi dalam pengajaran. Kolaborasi dapat membantu menemukan solusi yang lebih efektif melalui diskusi dan berbagi pengalaman. Lingkungan kerja yang kurang kolaboratif dan komunikatif dapat menciptakan suasana yang tidak kondusif bagi kinerja yang optimal. Iklim sekolah yang positif dan kolaboratif cenderung meningkatkan semangat dan komitmen guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan mengurangi jumlah siswa yang putus sekolah, penting untuk meningkatkan komitmen guru melalui pelatihan profesional, dukungan yang memadai, serta kebijakan dan program yang mendorong inovasi dan dedikasi dalam pengajaran. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Besar, guru masih kurang komitmen, sehingga tidak melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang baik. Mereka mungkin tidak menggunakan metode pengajaran yang efektif atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Siswa yang tidak mendapatkan dukungan dan motivasi dari guru mereka cenderung merasa terabaikan dan kurang termotivasi untuk terus belajar, mereka mungkin kehilangan minat untuk melanjutkan sekolah dan memilih untuk putus sekolah. Tanpa komitmen yang kuat, guru mungkin kurang berinisiatif untuk mencari cara-cara baru dan inovatif untuk meningkatkan pembelajaran dan partisipasi siswa dalam program-program sekolah. Lingkungan pembelajaran yang tidak mendukung dan tidak kondusif dapat menghambat perkembangan akademik siswa dan program-program sekolah.

Metode/ منهجية البحث

Penulis melaksanakan penelitian terhadap 17 SD Negeri dalam lingkup Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun sekolah yang akan menjadi lokasi fokus peneliti meliputi SD Negeri 1 Lubuk Besar, SD Negeri 2 Lubuk Besar, SD Negeri 3 Lubuk Besar, SD Negeri 4 Lubuk Besar, SD Negeri 5 Lubuk Besar, SD Negeri 6 Lubuk Besar, SD Negeri 7 Lubuk Besar, SD Negeri 8 Lubuk Besar, SD Negeri 9 Lubuk Besar, SD Negeri 10 Lubuk Besar, SD Negeri 11 Lubuk Besar, SD Negeri 12 Lubuk Besar, SD Negeri 13 Lubuk Besar, SD Negeri 14 Lubuk Besar, SD Negeri 15 Lubuk Besar, SD Negeri 16 Lubuk Besar, dan SD Negeri 17 Lubuk Besar. Penulis melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan, analisis data, hingga pelaporan medio bulan Juni 2024 sampai dengan Agustus 2024. Penulis melakukan penelitian dengan menerapkan metode kuantitatif (Sugiyono 2020). Populasi pada penelitian yang penulis laksanakan mencakup seluruh guru kelas SD dari 17 SD Negeri dalam lingkup Kecamatan Lubuk Besar berjumlah 150 orang. Penulis menetapkan sampel menggunakan teknik purposive random. Kuesioner disebarkan kepada guru kelas dalam rentang usia 20 sampai dengan 57 tahun sehingga diperoleh sampel sejumlah 84 orang guru SD. teknik pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner, wawancara, observasi, ujian atau tes, dokumentasi. Uji coba instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas data (Suharsimi 2018). Uji persyaratan data menggunakan uji normalitas, homogenitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas (Kesumawati and

Aridanu 2017). Pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi sederhana, uji korelasi berganda, uji signifikan, uji signifikan berganda dan uji regresi sederhana.

نتائج البحث / Hasil

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Empowering Leadership (X1) dan SelfEfficacy (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Lubuk Besar. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan bantuan software SPSS, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et \text{ (Kesumawati 2018)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

X₁ = Empowering Leadership

X₂ = Self-Efficacy

et = Error trem

Tabel 1. Hasil Uji t Empowering Leadership Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.548	4.705		.967	.337
	EL	.348	.101	.339	3.432	.001
	SE	.595	.102	.575	5.826	.000

a. Dependent Variable: KG

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berikut adalah interpretasi singkat dari hasil uji parsial pada Tabel Coefficients: Koefisien Regresi Parsial

Konstanta (Constant): Nilai B sebesar 4.548 menunjukkan bahwa jika Empowering Leadership dan Self Efficacy bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru diperkirakan sebesar 4.548. Nilai t sebesar 0.967 dan Sig. 0.337 menunjukkan bahwa konstanta ini signifikan secara statistik ($p < 0.05$), sehingga konstanta dapat dianggap berpengaruh terhadap model.

Empowering Leadership: B = 0.348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Empowering Leadership akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.348 unit, jika variabel lain dianggap konstan. t = 3.432 dan Sig. 0.001 menunjukkan bahwa pengaruh Empowering Leadership signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru ($p < 0.05$). Beta standar sebesar 0.339 menunjukkan bahwa pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru tidak terlalu besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Self Efficacy: B = 0.595 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam self efficacy akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.595 unit, jika variabel lain dianggap konstan. t = 5.826 dan Sig. 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh Kemampuan Komunikasi signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru ($p < 0.05$). Beta standar sebesar 0.575 menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap Kinerja Guru dibandingkan dengan Empowering Leadership. Empowering Leadership dan self efficacy keduanya berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Guru, tetapi self efficacy memiliki pengaruh yang lebih besar berdasarkan nilai Beta yang lebih tinggi. Secara parsial, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru.

2. Hasil Uji t

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara individual atau menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

a. Empowering Leadership Berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SD Negeri seKecamatan Lubuk Besar

Ho1 : Empowering leadership tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri seKecamatan Lubuk Besar.

Ha1 : Empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji t Empowering Leadership Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Kondisi	Sig	Keterangan
Empowering Leadership (X1)	3,432	1,663	$t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$	0,001	H_0 ditolak

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas empowering leadership (X1) terhadap variabel terikat kinerja guru Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 84-2 = 82$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,663. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel empowering leadership (X1) adalah sebesar 3,432. Nilai t hitung tersebut lebih besar daripada nilai t tabel, yaitu 1,663 ($3,432 > 1,663$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak.

Penolakan hipotesis nol (H_0) tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara empowering leadership terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kepemimpinan yang memberdayakan terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar. Pengaruh tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi penerapan empowering leadership dalam lingkungan sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Kesimpulannya, hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa upaya meningkatkan kepemimpinan yang memberdayakan seperti memberikan wewenang dan kepercayaan kepada guru untuk mengambil inisiatif serta memberikan dukungan terhadap perkembangan profesional mereka dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kebijakan atau program pengembangan kepemimpinan pemberdayaan di sekolah dapat dipertimbangkan sebagai salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja guru di wilayah tersebut.

b. Self Efficacy Berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar

Ho2 : Self Efficacy tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar.

Ha2 : Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD se-Kecamatan Lubuk Besar.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji t Self-Efficacy Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Kondisi	Sig	Keterangan
Self Efficacy (X2)	5,826	1,663	$t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$	0,000	H_0 ditolak

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas self efficacy (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 84-2 = 82$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,663. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel selfefficacy (X2) adalah sebesar 5,826. Nilai t hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu 1,663 ($5,826 > 1,663$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak.

Penolakan hipotesis nol (H_0) tersebut menunjukkan bahwa variabel selfefficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, efikasi diri terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar. Efikasi diri yang tinggi menunjukkan keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam mengelola dan melaksanakan tugas-tugas profesional secara efektif, sehingga dapat berdampak langsung terhadap kualitas kinerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil uji t tersebut menyimpulkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi keyakinan diri guru terhadap kemampuan mereka sendiri, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keyakinan diri guru dalam menyelesaikan tugas-tugas mengajar, menghadapi tantangan, serta memotivasi diri untuk terus berkembang secara profesional sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja mereka. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan efikasi diri guru seperti melalui program pelatihan, penguatan motivasi, atau dukungan dalam pengambilan keputusan dapat dipertimbangkan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah di wilayah tersebut.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa peran efikasi diri dalam dunia pendidikan sangat penting, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia seperti guru. Tingkat efikasi diri yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas pembelajaran dan keseluruhan kualitas pendidikan, sehingga menghasilkan kinerja guru yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

H_{03} : Empowering leadership dan self efficacy secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar.

H_{a3} : Empowering leadership dan Self efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se- Kecamatan Lubuk Besar.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4. Hasil Uji F Empowering Leadership dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9621.311	2	4810.656	140.183	.000 ^b
	Residual	2779.677	81	34.317		
	Total	12400.988	83			

a. Dependent Variable: KG

b. Predictors: (Constant), SE, EL

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berikut adalah interpretasi singkat dari hasil uji simultan pada Tabel ANOVA: Analisis Varians (ANOVA) Simultan

a. Model:

Sum of Squares (Jumlah Kuadrat) untuk Regression adalah 9621.311, yang menunjukkan variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi. o Residual (sisa) sebesar 2779.677 menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

b. df (Derajat Bebas):

Derajat bebas untuk Regression adalah 2, karena ada dua variabel prediktor (Empowering Leadership dan Self Efficacy). o Derajat bebas untuk Residual adalah 81

c. Mean Square (Kuadrat Rata-Rata):

Mean Square untuk Regression adalah 4810.656 ($9621.311 / 2$), yang menunjukkan rata-rata variasi yang dijelaskan per derajat bebas. o Mean Square untuk Residual adalah 34.317 ($2779.677 / 81$)

d. F:

Nilai F sebesar 140.183 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini berarti bahwa setidaknya salah satu dari variabel prediktor (Empowering Leadership atau Self Efficacy) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

e. Sig. (Signifikansi):

Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan ($p < 0.05$). Ini mengindikasikan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan variasi yang signifikan dalam Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian diatas bahwa:

Model regresi yang dibangun dengan menggunakan Empowering Leadership dan Self Efficacy sebagai prediktor menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedua variabel tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan Kinerja Guru.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas, nilai Berikut ini disajikan hasil analisis regresi linier sederhana melalui SPSS 26.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.770	5,858

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Empowering

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Adjusted R² digunakan sebagai koefisien determinasi karena telah disesuaikan untuk memperhitungkan jumlah variabel. Adjusted R Square adalah bentuk modifikasi dari R Square. Hasil Model Summary menunjukkan nilai-nilai penting dari analisis regresi yang dilakukan:

- a) R Square (0.776): Menunjukkan bahwa 77,6% variasi yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen. Ini mengindikasikan model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan tersebut. Artinya 77,6% Variabel empowering leadership dan self efficacy mampu mempengaruhi variabel kinerja guru dan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
- b) Adjusted R Square (0.770): Menunjukkan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan untuk mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model. Dengan nilai 77%, ini menunjukkan bahwa model tetap konsisten dan tidak terlalu dipengaruhi oleh penambahan variabel independen. Artinya 77% variabel empowering leadership dan self efficacy mempengaruhi variabel kinerja guru dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain.
- c) Std. Error of the Estimate (5.858): Mengindikasikan rata-rata kesalahan prediksi dalam model regresi. Semakin kecil nilai ini, semakin baik akurasi prediksi model.

Kesimpulan/ الخلاصة

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa empowering leadership dan self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar.

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa empowering leadership memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan table besaran pengaruh Empowering Leadership terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0.682 atau 68.2% dan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh factor lain. Semakin tinggi tingkat empowering leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para guru. Empowering leadership terbukti mampu memotivasi guru secara intrinsik, memberikan tanggung jawab, dan kepercayaan yang mendorong peningkatan kinerja guru.
2. Selain empowering leadership, self-efficacy juga ditemukan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan table besaran pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0.743 atau 74.3% dan sisanya sebesar 25.75% dipengaruhi oleh factor lain. Guru yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Guru yang yakin akan kemampuan mereka cenderung lebih aktif dalam mengatasi berbagai tantangan di kelas, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka.
3. Berdasarkan tabel, R-Square sebesar 0,776 jika diubah ke dalam persen menjadi 77,6%. Artinya bahwa pengaruh Empowering Leadership dan Self Efficacy bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 77,6%. Pengaruh simultan antara empowering leadership dan self-efficacy terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang positif dan sangat signifikan. Kombinasi antara kepemimpinan yang memberdayakan dan tingkat self-efficacy yang tinggi pada guru meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kedua faktor ini sebaiknya diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan

Referensi/ المصادر والمراجع

Asiyah, Siti Rohmatul. 2023. "Pengembangan Pembelajaran Berdiferensiasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Numerasi Siswa SDN Bulukerto 01 Batu." *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)* 2(4):1995–2014.

Bandura, A., W. H. Freeman, and R. Lightsey. 2023. "Self-Efficacy: The Exercise of Control."

- Barnawi, Osman. 2011. "Finding a Place for Critical Thinking and Self-Voice in College English as a Foreign Language Writing Classrooms." *English Language Teaching*. doi: 10.5539/elt.v4n2p190.
- Cempaka, Dyah Huzaifah, Alhadi Yan Putra, and Nila Kesumawati. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 6(1).
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fadhli, Muhammad. 2017. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. doi: 10.29240/jsmp.v1i2.295.
- Hamalik, Oemar. 2018. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastuti, Sri, Bukman Lian, and Mahasir. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Karakter Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang 21 Agustus 2021* 100–1005.
- Kesumawati, Nila. 2018. *Pengantar Statistika Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kesumawati, Nila, and Ichwan Aridanu. 2017. *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- Kunandar. 2018. *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawati, E. P. 2022. "ESG Implementation in Emerging Markets: The Indonesian Context." *Sustainability Science* 17(3):567–82.
- Lee, Hyunae, Timothy Hyungsoo Jung, M. Claudia tom Dieck, and Namho Chung. 2020. "Experiencing Immersive Virtual Reality in Museums." *Information and Management* 57(5). doi: 10.1016/j.im.2019.103229.
- Mahadi, and Win Kohadi. 2020. "Pengaruh Anggaran Pendidikan, Kualitas Pendidik Dan Akreditasi Sekolah Terhadap Kualitas Lulusan (Studi Kasus SMA Di Provinsi Aceh Tahun 2017-2019)." *Indomera: Jurnal Magister Manajemen* 1(2).
- Marliana, Lia, Nur Ahyani, and Sri Wahyu Indrawati. 2023. "The Influence of Principal's Participatory Leadership and School's Culture on Distance Learning in the Covid-19 Period." *Journal of Social Work and Science Education* 4(2 SE-):645–52. doi: 10.52690/jsmse.v4i2.446.
- Marmoah, Sri. 2018. "Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktek." *Deepublish*.
- Maunah, Binti. 2019. *Supervisi Pendidikan Islam: Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: Teras.
- Mulyasa, E. 2017. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mutakallim. 2016. "Pengawasan, Evaluasi Dan Umpan Balik Stratejik." *Jurnal UIN Alaudin Makassar* 5(2).
- Nainggolan, M. F., and T. M. Silalahi. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Se-Kecamatan Aramo-Nisel." *Jurnal*

Mutiara ... 6:38–47.

- Oktavia, Eva. 2020. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Sd Se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.” *Jurnal Universitas Negeri Semarang* 2(1):16–28.
- Purwanto, Pramono, Asbari, Hyun, Wijayanti, Putri, and Purwanto. Ahmad. 2020. “Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1):1–12.
- Puspitasari, Yeni, Tobari, and Nila Kesumawati. 2020. “Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6(1):88–99.
- Rahayuningsih. 2017. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten Jawa Tengah Tahun 2017.” STIE Widya Wiwaha.
- Rizalie, A. 2018. “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dan Madrasah Menengah Atas (Studi Multi Kasus Pada SMA Negeri 1, SMK Negeri 2, Dan MA Negeri 1 Kandungan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.” *Jurnal Pendidikan* 11(2):1–11.
- Robbins, and Timothy Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyadi, Yogi Irfan, and Pardjono Pardjono. 2015. “PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP 1 CILAWU GARUT.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan; Vol 3, No 1 (2015): AprilDO - 10.21831/Amp.V3i1.6276* .
- Sari, Apriani Kartika, Muhsin, and Fahrur Rozi. 2020. “Pengaruh Motivasi, Sarana Prasarana, Efikasi Diri, Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kemandirian Belajar.” *Economic Education Analysis Journal* 6(3):923–35.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wardana, Komang. 2019. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko Putro. 2022. “Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian.” *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Wiratama, Bagus Panca, Bukman Lian, and Alhadi Yan Putra. 2021. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik Di Terima Di Perguruan Tinggi Negeri Jalur SNMPTN, SNMPN Dan PTKIN.” *Wahana Didaktika: Jurnal Ilmu Kependidikan* 19(3).
- Yamin, Martimis. 2017. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Jakarta: Gaung Persada.