

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam pembangunan sumber daya manusia suatu negara. pendidikan menjadikan generasi ini sebagai sosok panutan dari pengajaran generasi yang terdahulu. Agar mutu pendidikan berkualitas maka menjadi seorang guru harus memiliki kompetensi guru yang profesional. Karena dalam kegiatan pembelajaran kualitas guru di sekolah dasar (SD) memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi akademis siswa serta perkembangan sosial dan emosional mereka. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. guru yang profesional harus memiliki kinerja yang baik sesuai dengan kompetensi guru. Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Kinerja Guru Menurut Wibowo & Santosa (2023) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta mendukung pencapaian kompetensi siswa. Kinerja guru pada dasarnya sebuah aktivitas guru pada pelaksanaan menjalankan tugas maupun kewajiban selaku seorang pengajar serta pendidik di lingkungan sekolah yang bisa mencerminkan atas prestasi kerja dalam melaksanakan semua itu (Rusdiana, Harapan, Furkan,2023). Mereka juga menekankan pentingnya penggunaan metode pengajaran yang kreatif dan berbasis teknologi dalam meningkatkan kinerja guru di era digital. Namun, dalam kenyataannya, terdapat berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja guru,

seperti kurangnya motivasi, keterbatasan sumber daya, serta hambatan dalam proses pengembangan profesional.

Salah satu faktor penting yang dapat mendukung kinerja guru adalah kepemimpinan yang efektif di lingkungan sekolah. *Empowering leadership*, atau kepemimpinan yang memberdayakan, telah diidentifikasi sebagai gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu, termasuk guru. Kepemimpinan pemberdayaan mendorong guru untuk lebih aktif, merasa dihargai, dan diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Selain itu, *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola kelas, merancang pembelajaran, dan mengatasi tantangan yang muncul dalam proses pendidikan. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menghambat kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan atau menangani permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sistem pendidikan. Penilaian terhadap kinerja guru dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari kompetensi profesional, kemampuan mengelola kelas, hingga motivasi dan hubungan interpersonal dengan siswa.

Menurut Ariani & Haryanto (2023), kinerja guru yang efektif tidak hanya dilihat dari kemampuan akademik atau penguasaan materi, tetapi juga dari kompetensi pedagogis, yakni kemampuan untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru yang memiliki kompetensi pedagogis yang

baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang aktif, kreatif, dan mendukung perkembangan peserta didik. Guru juga harus mampu mengadaptasi metode pengajaran sesuai dengan karakteristik siswa, serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Slamet & Purwanto (2023) mengungkapkan bahwa kinerja guru yang baik juga sangat bergantung pada keterampilan dalam mengelola kelas dan membangun hubungan interpersonal yang positif dengan siswa. Pengelolaan kelas yang baik mencakup pengaturan disiplin, menciptakan iklim belajar yang aman dan nyaman, serta meningkatkan motivasi siswa untuk belajar. Guru yang mampu menjaga interaksi yang positif dengan siswa, mendengarkan, dan merespons kebutuhan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam hal peningkatan prestasi siswa.

Siti & Rahmawati (2023) menekankan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan dari kepala sekolah dan rekan-rekan sejawat. Kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) di sekolah, yang mengarah pada peningkatan otonomi dan kolaborasi antar guru, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, kolaborasi dalam tim pengajaran atau *professional learning community* (PLC) dapat meningkatkan kompetensi guru melalui pembelajaran bersama dan berbagi praktik terbaik. Dengan adanya Self-Efficacy dan Motivasi Guru Prasetyo & Marhamah (2023)

mengungkapkan bahwa efisiensi diri (*self-efficacy*) merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri dalam mengatasi tantangan mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Self-efficacy ini dipengaruhi oleh pengalaman sukses sebelumnya, dukungan dari lingkungan sekitar, serta feedback positif yang diterima dari siswa maupun rekan kerja. Sedangkan

menurut Yuliana & Iskandar (2023) menyatakan bahwa kinerja guru tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir, tetapi juga pada upaya guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan refleksi terhadap praktik pembelajaran yang telah dilaksanakan. Guru yang terlibat dalam pengembangan profesional secara kontinu akan mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan inovasi dalam kelas. Refleksi diri menjadi bagian penting dari proses tersebut, di mana guru mengevaluasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran untuk terus memperbaiki kualitas diri. Selanjutnya Kesejahteraan Guru menurut Wijaya & Setiawan (2023) mengidentifikasi bahwa kesejahteraan guru, baik secara fisik maupun psikologis, turut memengaruhi kinerja mereka. Guru yang merasa dihargai, mendapatkan dukungan yang cukup, serta memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam mengajar. Kesejahteraan ini juga mencakup aspek finansial, lingkungan kerja yang kondusif, dan rasa aman dalam bekerja.

Sedangkan Efektivitas dalam Penggunaan Teknologi Pendidikan yang dilakukan oleh Zulkifli & Nurhidayati (2023) menyoroti pentingnya kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran. Kinerja guru saat ini sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam proses belajar mengajar, baik itu dalam bentuk pembelajaran daring, penggunaan aplikasi edukasi, maupun pemanfaatan alat multimedia untuk meningkatkan interaktivitas dan keterlibatan siswa. Guru yang efektif dalam memanfaatkan teknologi dinilai lebih mampu mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Kinerja guru merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik itu kompetensi profesional, kemampuan mengelola kelas, penggunaan teknologi, maupun faktor internal seperti

self-efficacy dan motivasi. Penekanan pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan guru sangat penting agar mereka dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas dan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, kepemimpinan yang mendukung, kolaborasi antar guru, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan juga merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap kinerja guru yang baik.

Oleh sebab itu, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru ialah hasil kerja guru untuk mendidik peserta didik pada lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Guru diharapkan mampu menyelenggarakan pembelajaran dengan baik sehingga dapat mencerahkan dan mengarahkan siswa dalam menguasai kompetensi yang ditentukan, dimana pada akhirnya akan meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan kata lain guru dituntut memiliki kinerja yang baik yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dilingkungan sekolah guru menjadi unsur yang sangat berpengaruh bagi tercapainya tujuan pendidikan disamping unsur yang lain. berbagai factor dapat mempengaruhi kinerja guru, baik yang berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan keterikatan terhadap lembaga. Tidak dipungkiri bahwa semangat kerja dari rekan guru disekolah akan saling memberi pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Karena pentingnya peran guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran maka dibutuhkan upaya kongrit dari kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran melalui kinerja guru. salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pemimpin adalah dengan melaksanakan system pemantauan dan

pengawasan kinerja yang efektif, sebagai salah satu tugas kepala sekolah terhadap guru dilingkungan kerjanya. Dengan adanya Faktor-faktor diatas saling terkait dan kompleks, untuk memahami interaksi di antara mereka sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru secara holistik. Selain factor diatas ada juga kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*) dan efikasi diri guru muncul sebagai dua faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja guru di Sekolah dasar.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan (*empowering leadership*) adalah proses mempengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan motivasi, dan dukungan pengembangan dengan maksud untuk mempromosikan pengalamannya tentang kemandirian, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas-batas tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan (Amundsen dan Martinsen, 2023). *Empowering leadership* menjadi variabel penting yang secara proaktif dapat memajukan perubahan sekolah dengan meperbolehkan penyampaian ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. dalam kaitannya dengan kinerja guru, *empowering leadership* berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan munculnya ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. oleh karena itu tanggung jawab seorang pemimpin tidak semata-mata memberikan otonomi kerja terhadap bawahan tapi juga harus memastikan bahwa bawahan tersebut terberdayakan. Peran pemimpin dalam pengelolaan pendidikan di sekolah tidak hanya terbatas pada perencanaan dan pengorganisasian, tetapi juga harus melibatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih adaptif dan berbasis data. Pendapat Hadi & Zulkarnain (2023), pemimpin pendidikan di era sekarang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam merancang perencanaan yang fleksibel, dengan mempertimbangkan perubahan dinamika pendidikan yang cepat dan perkembangan teknologi. Pengorganisasian sumber daya manusia yang efektif harus

didasarkan pada pemetaan kompetensi dan keahlian masing-masing guru, serta memperhatikan kesejahteraan mereka untuk memastikan mereka dapat berperan optimal dalam pembelajaran.

Selain itu, Suwanto & Riyadi (2023) menekankan pentingnya pemimpin untuk melakukan pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi antar guru. Pengerahan guru dan personel sekolah sesuai dengan bidangnya harus didasarkan pada prinsip kolaborasi dan pembagian tugas yang lebih transparan, agar setiap individu dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengendalian dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin sekolah harus berbasis pada evaluasi yang obyektif, dengan menggunakan indikator kinerja yang jelas dan melibatkan partisipasi aktif dari seluruh staf untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

*Empowering leadership* dapat memungkinkan guru-guru untuk merasa lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki rasa atau panggilan jiwa terhadap pekerjaan mereka. *Empowering leadership* dapat menciptakan lingkungan di mana guru merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, lebih berkomitmen terhadap tujuan sekolah, dan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil pembelajaran siswa dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. dengan dukungan dan motivasi kerja yang diberikan oleh kepemimpinan yang memberdayakan, guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka agar mencapai tujuan serta visi dan misi sekolah. Namun yang terjadi dilingkungan sekolah banyak guru- guru yang belum menyadari bahwa *empowering leadership* yang ada pada diri individu bisa untuk mengelola kelas agar menjadi anak-anak yang aktif dan kreatif.

Sementara untuk efikasi diri guru, yang mencerminkan keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas pendidikan,

diyakini dapat memengaruhi pendekatan mereka terhadap pengajaran serta interaksi dengan siswa. Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara baik (Ismail et al., 2022). Efikasi diri terhadap kinerja guru juga dapat mempengaruhi individu dalam menentukan tujuan karier, usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier, dan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan yang muncul selama bekerja. Efikasi diri sangat penting dalam konteks pendidikan karena mempengaruhi motivasi, pencapaian akademik, perilaku belajar, dan kesejahteraan siswa. Seorang guru yang mempunyai efikasi diri yang baik maka pencapaian akan tujuan individu maupun organisasi akan tercapai dengan baik pula. Untuk memahami bagaimana interaksi antara kepemimpinan pemberdayaan dan efikasi diri guru dapat memengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar secara holistik. Maka penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui tentang memahami pengetahuan dengan cara menginvestigasi pengaruh empowering leadership dan efikasi diri guru terhadap kinerja mereka di Sekolah Dasar.

Menurut Suryani & Subagio (2023), penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah harus melibatkan pendekatan yang lebih komprehensif dan berbasis pada pengembangan profesional berkelanjutan. Dalam konteks ini, penilaian tidak hanya berfokus pada aspek administratif atau komponen tertentu, tetapi harus mencakup evaluasi yang lebih holistik terhadap kinerja guru, termasuk pendekatan pembelajaran, inovasi di kelas, serta dampaknya terhadap perkembangan siswa. Penilaian yang lebih menyeluruh memungkinkan guru untuk mendapat umpan balik yang lebih konstruktif dan lebih mendorong mereka untuk melakukan perbaikan secara menyeluruh. Pemimpin sekolah, melalui pengelolaan penilaian yang lebih sistematis dan berkelanjutan, berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja



guru secara keseluruhan. pentingnya kepemimpinan transformasional yang lebih mendukung pengembangan profesional guru secara kontinu. Kepala sekolah yang mampu memberikan penilaian yang adil dan berbasis pada bukti (evidence-based) dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja guru, serta mendorong mereka untuk berinovasi dan meningkatkan kompetensinya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Dalam konteks peningkatan kinerja guru, penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah harus berfokus pada pendekatan yang lebih konstruktif dan berbasis pengembangan (developmental approach). Berdasarkan pendapat Prasetyo & Aminah (2023), meskipun penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat penting, seringkali penilaian tersebut belum maksimal karena hanya berfokus pada beberapa komponen yang sifatnya administratif atau jangka pendek. Untuk itu, kepala sekolah perlu mengembangkan sistem penilaian yang lebih komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek tetapi juga memberikan ruang bagi perbaikan dan pengembangan berkelanjutan. Penilaian yang berbasis pada pengembangan ini memungkinkan guru untuk menerima umpan balik yang lebih terarah dan membangun, sehingga mereka dapat terus memperbaiki diri. Selain itu, kepala sekolah juga perlu melibatkan guru dalam proses penilaian dan menetapkan indikator yang relevan dengan tujuan pembelajaran, serta menyediakan dukungan yang diperlukan agar guru dapat mengimplementasikan perbaikan yang diinginkan.

Menurut Yuliani & Rahman (2023), kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung dan kolaboratif akan menciptakan budaya profesionalisme di sekolah, di mana penilaian kinerja tidak hanya menjadi alat evaluasi tetapi juga sarana untuk mendorong pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan bagi guru.

Seorang kepala sekolah memiliki tugas yang perlu keprofesionalan sehingga mutu pendidikan yang diidambakan dapat tercapai terutama pada profesi yang diembankan sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan (Muslim,B; Harapan,E dan Kesumawati,N,2020). Seiring dengan berkembangnya tuntutan kualitas pendidikan, mutu pendidikan kini lebih dari sekadar hasil ujian atau nilai akademik. Berdasarkan Suhariyanto & Wibowo (2023), mutu pendidikan yang baik juga diukur dari bagaimana guru dapat menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif, mampu memfasilitasi keterlibatan aktif siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan suportif. Kinerja guru yang baik tidak hanya tercermin dari pencapaian hasil belajar, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran itu sendiri, termasuk bagaimana guru membangun hubungan dengan siswa, mengelola kelas, dan mendukung perkembangan sosial-emosional siswa. Oleh karena itu, mutu pendidikan yang baik harus menjadi tolak ukur yang lebih luas, yang mencakup perbaikan berkelanjutan dalam pendekatan pembelajaran, pengembangan profesional guru, dan penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar.

Suhariyanto & Wibowo (2023), menekankan bahwa dalam era pendidikan abad 21, penting bagi guru untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif, teknologi pembelajaran yang adaptif, dan meningkatkan kapasitas mereka dalam mengelola perbedaan kemampuan siswa agar mutu pendidikan yang dihasilkan tidak hanya berfokus pada nilai ujian, tetapi juga pada pengembangan keterampilan hidup siswa secara holistik. Keadaan ini sesuai dengan kondisi realita yang ada, akibatnya guru dalam melakukan perbaikan kinerjanya terbatas dalam substansi yang terbatas pula, sehingga efikasi diri guru di sekolah menjadi belum maksimal dikarenakan berbagai hal diantaranya dorongan dari dalalam diri, pengalaman akan kesuksesan belum tercermin dalam diri individu sehingga mereka

belum menyadari betapa pentingnya efikasi diri dalam mendorong kemajuan pendidikan sehingga dapat mempengaruhi mutu pendidikan dan kualitas pendidikan di Instansi sekolah dasar, yang mana seharusnya dapat di tingkatkan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Selain itu ada beberapa guru belum memahami apa itu *empowering leadership* yang ada pada dirinya, agar menjadi pemimpin yang baik dalam mencapai tujuan serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tugas sebagai guru maupun pimpinan di sebuah instansi sekolah.

Mencermati uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan riset tentang "Pengaruh *Empowering Leadership* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru se Kecamatan Mesuji Makmur", dengan mengambil sampel lokasi penelitian di 5 sekolah dasar se kecamatan Mesuji makmur dengan alasan disebabkan karena pimpinan dan guru-guru belum memahami *empowering leadership* serta efikasi diri guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat dan efikasi diri individu belum termotivasi untuk berkembang secara profesional sehingga berdampak pada kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Kepala sekolah belum secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip *empowering leadership*.
- 1.2.2. Kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi kepala sekolah dalam hal kepemimpinan yang memberdayakan.
- 1.2.3. Guru mungkin merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas

mengajar karena terbatasnya pelatihan dan pengembangan profesional.

- 1.2.4. Keterbatasan sumber daya dan fasilitas yang mendukung pengembangan kemampuan diri guru.
- 1.2.5. Kurangnya feedback yang membangun dari rekan kerja dan pimpinan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri guru dalam menjalankan tugas mereka.
- 1.2.6. Perubahan kurikulum yang sering terjadi dapat menimbulkan ketidakpastian diantara guru-guru sekolah dasar. Tanpa dukungan yang memadai dan arahan yang jelas dari pimpinan sekolah, guru mungkin merasa sulit untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan dan menemukan cara untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 1.2.7. Beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, dan ekspektasi yang tinggi dari berbagai pihak (siswa, orangtua, dan otoritas pendidik) dapat menyebabkan Tingkat stress yang tinggi diantara guru.

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya akan fokus pada pengaruh *empowering leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru, serta pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja mereka, dengan konteks yang terbatas pada SDN di Kecamatan Mesuji Makmur, Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian ini juga membatasi pada **guru-guru di SDN se-Kecamatan Mesuji Makmur**, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Batasan ini diharapkan dapat membantu memberikan gambaran yang jelas mengenai ruang lingkup penelitian, sekaligus

membatasi variabel-variabel yang tidak relevan untuk analisis lebih lanjutan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja guru SDN se Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh *empowering leadership* dan efikasi diri Terhadap kinerja guru di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan Penelitian ini sebagai berikut :

- 1.5.1 Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja guru di SD se Kecamatan Mesuji Makmur .
- 1.5.2 Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SD se Kecamatan Mesuji Makmur.
- 1.5.3 Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *empowering leadership* dan efikasi diri terhadap kinerja guru di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan khasanah keilmuan dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan

pengaruh ***empowering leadership*** (kepemimpinan yang memberdayakan) dan **efikasi diri** (kepercayaan diri) terhadap **kinerja guru**. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja seorang guru di dalam konteks pendidikan. ***Empowering leadership*** berfokus pada pemberian otonomi, dukungan, dan penguatan kepada individu, dalam hal ini adalah para guru, untuk mengembangkan potensi diri mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Dengan adanya *empowering leadership* yang efektif, diharapkan para guru dapat merasakan peningkatan rasa percaya diri dan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja mereka di kelas. Sementara itu, **efikasi diri** merujuk pada keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Efikasi diri yang tinggi diyakini dapat mendorong guru untuk lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas pengajaran, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta mengatasi tantangan yang ada di dalam proses belajar mengajar.

Dengan demikian, secara teoritis, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperjelas hubungan antara *empowering leadership*, efikasi diri, dan kinerja guru, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap teori-teori kepemimpinan pendidikan, teori motivasi, serta teori efikasi diri dalam konteks pendidikan. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan strategi dan kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan pemberdayaan dan peningkatan rasa percaya diri,

yang pada akhirnya berdampak positif terhadap proses pembelajaran di sekolah.

## **1.6.2. Manfaat Praktis**

### 1.6.2.1. Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah diharapkan dapat berguna dalam memahami tugas manajerial terutama dalam meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja, Peningkatan rasa pemimpin, Peningkatan Keterlibatan Guru, Pengembangan Budaya Sekolah yang Positif dan Peningkatan Prestasi Sekolah.

### 1.6.2.2. Guru

Bagi guru diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan, Peningkatan Percaya Diri, Pemberdayaan dalam Pengambilan Keputusan, Pengembangan Keterampilan dan Kepemimpinan, Peningkatan Kesejahteraan Psikologis, dan Peningkatan Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran.

### 1.6.2.3. Dinas Pendidikan

Manfaat untuk Dinas Pendidikan berguna dalam Pengembangan Kepemimpinan Berkelanjutan, Peningkatan Kolaborasi antar Sekolah, Peningkatan Reputasi Sekolah dan Daerah, Peningkatan Keberlanjutan dan Inovasi, dan Peningkatan Kualitas Pendidikan.

### 1.6.2.4. Manfaat bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan manfaat dalam memperluas pemahaman tentang dinamika antara Empowering Leadership, Efikasi

Diri, dan Kinerja Guru dalam konteks pendidikan di sekolah dasar. Peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi lebih lanjut yang mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, pengembangan profesional guru, dan kualitas pendidikan di berbagai konteks pendidikan lainnya. Temuan dari penelitian ini juga dapat memberikan dasar teori dan bukti empiris untuk penelitian di bidang manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, dan pengembangan profesional guru.

Dengan demikian, penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan pemahaman ilmiah dalam bidang pendidikan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori serta praktik di dunia pendidi