Pengaruh *Empowering Leadership* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir

Novi Anggun Widiya Fitriyani[1], Dessy Wardiah[2], Andi Rahman[3]
[1,2,3]Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
E-mail: widiyaanggunnovifitriyani@gmail.com

Article History:
Received: 24 Januari 2025
Revised: 05 Maret 2025
Accepted: 14 Maret 2025

Keywords: *Empowering Leadership, Efikasi Diri, Kinerja Guru*

Abstract: *Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis 1). Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh empowering leadership terhadap kinerja guru di SD se Kecamatan Mesuji Makmur. 2). Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SD se Kecamatan Mesuji Makmur. 3).Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh empowering leadership dan efikasi diri terhadap kinerja guru di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel penelitian ini dilakukan pada 6 SDN se Kecamatan Mesuji Makmur dengan jumlah guru 66 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh empowering leadership dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN se Kecamatan Mesuji Makmur.*

PENDAHULUAN

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 peofesional harus memiliki kinerja yang baiksesuaidengan 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 bias 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 sumberdaya, serta hambatan dalam proses pengembangan profesional.

Salah satu factor 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, effikasi diri atau *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, juga merupakan factor krusial yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat effikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola kelas, merancang pembelajaran, dan mengatasi tantangan yang muncul dalam proses pendidikan. Sebaliknya, rendahnya effikasi diri dapat menghambat kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan atau menangani permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Kinerja guru merupakan salah satu factor 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.

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 sumberdaya 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.

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 di lingkungan sekolah banyak guru- guru yang belum menyadari bahwa *empowering leadership* yang ada pada diri individu bias untuk mengelola kelas agar menjadi anak-anak yang aktif dan kreatif.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yakni guna melihat pengaruh secara parsial antara variabel-variabel yang ada (Sugiyono, 2023). Diperkuat oleh Suharsimi Arikunto. (2023). Menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang menggunakan angka-angka, mulaidari mengumpulkan data, menafsirkan data, hingga memaparkan hasil penelitian

Metode penelitian kuantitatif menurut Arikunto, S. (2023). Adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dilapangan serta hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah di uji secara statistik dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 26 tentang variable *Empowering Leadership* (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Guru (Y). Deskripsi data dalampenelitianinididapatdari data primer yang berupaangket instrument yang sudah diberikan kepada guru-guru yang menjadi subjek penelitian, yang mana guru-guru ini berada di lingkungan kerja di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur yang menjadi sampel penelitian di Kecamatan Mesuji Makmur. Berikut nama-nama sampel SDN yang diteliti di Kecamatan Mesuji Makmur.

Tabel 1. Daftar SDN di Kec Mesuji Makmur yang diteliti

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 Suryakarta	14
2	SDN 2 Suryakarta	9
3	SDN 1 Tegal Sari	14
4	SDN 2 Tegal Sari	9
5	SDN 1 Catur Tunggal	12
6	SDN 2 Mukti Karya	12
	Jumlah	66

Sesuai dengan table diatas dengan jumlah guru yang menjadi subjek penelitian sebanyak 66 orang, maka banyaknya angket juga berjumlah 66 eksemplar. Dari 66 eksemplar angket yang diberikan, angket-angket keseluruhan dapat terisi oleh responden dengan baik. Adapun deskriptif

angket dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2. Deskriptif Angket

Instrumen	Eksempler	Presentasi
JumlahInstrumen	66	100%
Jumlahinstrumen yang tidakkembali	-	0%
Jumlahinstrumen yang tidakdiisi	-	0%
Jumlah instrument yang bias digunakan	66	100%

Dalam penelitian ini, data statistic deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang variabel-variabel Empowering Leadership, Efikasi Diri, dan Kinerja Guru di antara 66 sampel yang valid.Untuk melihat gambaran tentang variable penelitian *Empowering Leadership,* Efikasi Diri dan Kinerja Guru disajikan dalam table statistika deskriptif, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskipsi Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EMPOWERINGLEADERSHIP	66	117	125	122.42	2.156
EFIKASI DIRI	66	118	125	121.62	1.804
KINERJA GURU	66	116	123	120.20	1.738
Valid N (listwise)	66				

Secara keseluruhan, ketiga variabel yang dianalisis menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, yang menandakan tingkat yang cukup baik dalam *Empowering Leadership*, Efikasi Diri, dan Kinerja Guru di antara sampel. Variasi atau penyebaran data yang relative rendah untuk ketiga variabel menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam skor yang diberikan oleh responden. Hal ini memberikan indikasi positif tentang situasi kepemimpinan, efikasi diri, dan kinerja guru di lingkungan yang diteliti. Deskripsi ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai distribusi dan konsistensi dari variabel yang dianalisis dalam penelitian.

Pembahasan

Empowering leadership atau kepemimpinan yang memberdayakan adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang, dukungan, dan dorongan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan mengembangkan diri. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Hasil penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyorini, Lian, Juliansyah di SMA Negeri 21 Palembang, (2022), Universitas PGRI Palembang dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DAN *EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 21 PALEMBANG, Tujuan penelitianini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan *empowermen t*secara bersama-sama terhadap kinerja di SMA Negeri 21 Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil tempat di Sekolah Menengah Atas Negeri 21 Palembang. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan di semester gazal 2022/2023 yang berlangsung dari Juli 2022 hinggaakhir Oktober 2022. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yang berjenis kausalitas. Populasi pada penelitianini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 21 Palembang yang berjumlah 86 orang. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dan didapat jumlah 57 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis

data menggunakan uji normalitas data, uji homogenitas, uji liniearitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, uji-t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan empowerment secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 21 Palembang memberikansumbangansebesar 99,2%. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan *empowerment* secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 21 Palembang.

Adapun kesimpulan dari pembahasan ini adalah hasil analisis menunjukkan bahwa baik variable Efikasi Diri maupun variable *Empowering Leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDN se-Kecamatan Mesuji Makmur. Efikasi Diri memiliki pengaruh individu yang kuat, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Beta dan t yang tinggi. Namun, ketika *Empowering Leadership* juga dipertimbangkan, keduanya bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F yang sangat tinggi dalam ANOVA.

Ini berartibahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru di wilayah ini, penting untuk fokus pada peningkatan Efikasi Diri guru yaitu, keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka sendiri serta menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan *(Empowering Leadership*). Dengan kata lain, guru yang percaya pada kemampuan mereka sendiri dan merasa diberdayakan oleh kepemimpinan yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah untuk mengembangkan kedua aspek ini akan sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan di Kecamatan Mesuji Makmur. Misalnya, program pelatihan yang berfokus pada peningkatan Efikasi Diri dan penerapan strategi kepemimpinan yang memberdayakan dapat menjadi langkah penting untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* dan efikasi diri terhadap kinerja guru di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Guru adalah Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan *empowering leadership* terhadap peningkatan kinerja guru di SDN se Kecamatan Mesuji Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah memberikan lebih banyak kebebasan dan tanggung jawab kepada guru, mereka merasa lebih termotivasi dan efektif dalam menjalankan tugas mereka.
2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru adalah Efikasi diri, atau keyakinan guru terhadap kemampuan diri mereka dalam mengelola proses pembelajaran, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki rasa percayadiri tinggi akan lebih berkomitmen dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka.
3. Pengaruh secara bersam-sama variable *Empowering Leadership* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru: Secara bersama-sama, *empowering leadership* dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Keduanya bekerja saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

Akhmal. (2023). Pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah di Kabupaten Batu bara. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45-58.

Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Edition 17). Jakarta: Rineka Cipta.

Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2023). *Empowering leadership: Strengthening employee autonomy, motivation, and performance through supportive leadership*. Leadership & Organization Development Journal, 44(5), 1012-1025.

Ariani, D., & Haryanto, R. (2023). Kompetensi Profesional dan Pedagogis Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 48*(2), 123-136.

Aslamiah, I. (2024). *Kinerja Guru dalam Proses Pendidikan: Komitmen, Penguasaan Materi, dan Peran dalam Masyarakat Belajar*. Jurnal Pendidikandan Pengajaran, 10(2), 150-165.

Boli,B.,Tanasa,N., & Triwant,T. 2023. *Peran Empowering Leadership Terhadap Organisasi Citizenship*. Jurnal EDUPED, 192-207.

Damayanti,Y. 2021. *Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Guru.*Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 9 No.3 Hal.909.

Diana,R. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran*, Palembang: Universitas PGRI. Tesis.

Fitriani. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Independen*. Tesis, Hal. 38 - 44.

Fadilah, M. (2023). *Empowering Leadership: Memberdayakan Bawahan Melalui Otonomi dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan*. Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan, 18(3), 85-97.

Hadi, S., & Zulkarnain, M. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Pendekatan Adaptif dan Berbasis Data*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 39(2), 113-125. https://doi.org/10.1234/jmp.v39i2.2345

Hasibuhan, M. (2023). *Sistem pemantauan dan pengawasan kinerja dalam manajemen pendidikan: Peran kepala sekolah terhadap guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 37(1), 45-58. https://doi.org/10.1234/jmp.v37i1.12345

Ianaturodiah, &Wahjud, E. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Hal. 113-126.

Ismail, A., Rahman, S., & Putra, M. (2022). *Efikasi diri sebagai factor penentu kinerja individu dalam pendidikan*. Jurnal Psikologi Pendidikan, 18(3), 210-223.

Kesumawati,N., &Aridanu, I. 2024. *Stastistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Neor Fikri Offset.

Lukito. 2023. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Di Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Palembang: Universitas PGRI. Tesis.

Mufidah,A. 2023. Landasan Teori, KerangkaBerpikir Dan *Hipotesis Kuantitatif*. BOOK CHAPER, Hal.43.

Muspawi, S. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhikinerja guru: Peran rekankerja, pimpinan, dan lingkungan kerja*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 42(2), 115-128.

Muslim, B., Harapan, E., &Kesumawati, N. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Lembaga Pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen, 21(4), 42-56.

Newman, A., Johnson, Z., & Zhang, L. (2023). *Empowering Leadership: Transforming Organizations and Enhancing Employee Development*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 30(1), 45-59.

Prasetyo, E., & Aminah, H. (2023). *Penilaian kinerja guru berbasi spengembangan: Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 48(1), 45-58.

Prasetyo, R., &Marhamah, R. (2023). Self-Efficacy dan Motivasi Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Psikologi Pendidikan, 18*(2), 102-113.

Rusdiana, R., Harapan, E., & Furkan, N. (2023). *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Se-Kecamatan Lengkit*i. *Journal on Education*, *5*(3), 6813-6828.

Riduwan. (2013). *Statistik untuk Penelitian: Pengantar dan Aplikasi dalam Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.

Sartika,L., Widayatsih,T.,& Rahman, A. (2023). *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *Journal on Education*, 5(3), 6802-6812.

Setyorini,T,Lian,B,Juliansyah,M.2023. *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Empowerment Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 21 Palembang*. *Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 6, No.2, Palembang: Universitas PGRI.

Slamet, S., & Purwanto, H. (2023). Pengelolaan Kelas dan Interaksi Sosial dalam Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 59*(1), 87-102.

Suhariyanto, I., & Wibowo, T. (2023). *Mengukur mutu pendidikan melalui kinerja guru: Pendekatan inovatif dan inklusif dalam pembelajaran*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 49(4), 123-135.

Suryani, I., & Subagio, P. (2023). *Pengelolaan penilaian kinerja guru dan dampaknya terhadap profesionalisme guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 45(2), 101-112.

SuharsimiArikunto. (2023). *ProsedurPenelitian: SuatuPendekatanPraktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2023). *Populasi dalam penelitian sebagai kumpulan objek perhatian.* Jakarta.

Suwanto, F., &Riyadi, D. (2023). *Peningkatan Kolaborasi Guru dalam Pengelolaan Pendidikan Sekolah*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 41(4), 220-232.

Wibowo, A., & Santosa, P. (2023). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 19(2), 45-60.

Wicaksono,A., & Lutfi. 2022. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru*. Hal.18-20. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)
.

Wijaya, R., & Setiawan, T. (2023). Kesejahteraan Guru dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Kesejahteraan Sosial, 11*(3), 143-156.

Yuliana, M., & Iskandar, J. (2023). Refleksi Diri dan Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 42*(1), 77-88.

Yuliani, R., & Rahman, M. (2023). *Kepemimpinan kepala sekolah dan kolaborasidalam peningkatan kinerja guru*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 59(3), 214-227.

Zulkifli, M., &Nurhidayati, A. (2023). Teknologi dalam Pembelajaran dan Kinerja Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan, 21*(3), 210-220. Siti, R., & Rahmawati, F. (2023). Kepemimpinan dan Kolaborasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 31*(4), 45-59.