

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan pembelajaran dan efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja, dengan fokus mediasi Iklim Kerja Guru di SMKN Kota Jambi. Konsep kepemimpinan instruksional seperti yang dibahas oleh Raman dkk. (2022) dan Liu dkk. (2021), menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan praktik pengajaran. *Efficacy* diri guru, seperti yang diteliti oleh Xiyun dkk. (2022) dan Skaalvik (2020), menyoroti persepsi guru tentang kemampuan mereka mengatasi tantangan pendidikan. Iklim Kerja Guru sebagai variabel mediator menggambarkan persepsi kolektif terhadap lingkungan kerja sekolah, seperti dijelaskan Sutiyatno dkk. (2022) dan Selenius & Ginner Hau (2023).

Hubungan antara kepemimpinan pembelajaran, efikasi diri guru, dan kepuasan kerja telah menjadi subjek penelitian yang luas, seperti yang diilustrasikan dalam karya Muhammad Arifin (2015) dan Sun & Xia (2018). Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pendidikan menengah kejuruan di Indonesia. Penelitian ini menggabungkan wawasan dari berbagai penelitian lain, antara lain Johaness Satrijo Sigit Tjahjono & Susanto Sukiman (2022) dan Zona & Taufik (2019), untuk memperluas pemahaman mengenai dinamika internal di sektor pendidikan.

Dengan menggunakan metodologi yang berorientasi pada pemodelan persamaan struktural, seperti yang diadopsi oleh Ahmed et al. (2022) dan Purwanto & Sulaiman

(2023), penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi hubungan sebab akibat antar variabel. Pendekatan ini memungkinkan dilakukannya analisis yang lebih komprehensif dan mendalam tentang bagaimana berbagai faktor berinteraksi dan berkontribusi terhadap kepuasan guru.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengevaluasi bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi dan Iklim Kerja Guru organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Bektiarso (2022) dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan pembelajaran, efikasi diri guru, dan Iklim Kerja Guru. Studi ini juga mempertimbangkan dampak pandemi COVID-19 terhadap efikasi diri dan beban kerja guru, seperti yang diteliti oleh Szabó et al. (2022), memberikan konteks yang relevan di era saat ini.

Meskipun sudah banyak penelitian yang mengkaji kepemimpinan pembelajaran, efikasi diri guru, dan kepuasan kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan, khususnya dalam konteks SMKN di Indonesia. Penelitian sebelumnya, seperti dijelaskan oleh Liu et al. (2021) dan Raman dkk. (2022), cenderung berfokus pada aspek umum kepemimpinan instruksional dan efikasi diri tanpa mempertimbangkan konteks pendidikan kejuruan secara spesifik. Selain itu, penelitian yang mengeksplorasi peran Iklim Kerja Guru sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan pembelajaran dan efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja masih terbatas, terutama dalam konteks Indonesia.

Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan dampak budaya organisasi dan Iklim organisasi dalam dinamika ini juga masih kurang. Bektiarso (2022) memberikan wawasan awal, namun diperlukan penelitian lebih mendalam dalam konteks SMKN di Indonesia untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi.

Selain itu, implikasi pandemi COVID-19 terhadap efikasi diri guru dan kepuasan kerja, seperti yang dibahas oleh Szabó dkk. (2022), menambahkan dimensi baru yang perlu dieksplorasi lebih jauh.

Penelitian ini penting karena mengisi kesenjangan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan pembelajaran dan efikasi diri guru mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia khususnya di SMK Kota Jambi. Dengan mengeksplorasi interaksi antara variabel-variabel tersebut dalam lingkungan pendidikan yang unik, penelitian ini memberikan wawasan baru dan praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi para pemimpin pendidikan dan pengambil kebijakan, sehingga membantu dalam merancang intervensi yang efektif untuk mendukung pengembangan profesional guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran dan efikasi diri guru mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Studi oleh Raman dkk. (2022) dan Liu dkk. (2021) menekankan pentingnya kepemimpinan pembelajaran dalam menciptakan Iklim Kerja Guru yang positif, yang secara langsung mempengaruhi efikasi diri dan kepuasan kerja guru, seperti yang dibahas oleh Xiyun et al. (2022) dan Skaalvik (2020). Sedangkan penelitian Bektiarso (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan motivasi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks yang lebih luas, seperti yang ditunjukkan oleh Sutiyatno dkk. (2022) dan Nurabadi dkk. (2021), faktor-faktor seperti

Iklim organisasi dan kompetensi kepemimpinan juga memegang peranan penting. Khususnya di era pandemi seperti yang diteliti oleh Szabó et al. (2022), muncul tantangan baru yang mempengaruhi efikasi diri guru dan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini mengeksplorasi dinamika kompleks tersebut

Berdasarkan literatur juga menekankan bahwa tema ini sangat relevan dan penting untuk dipelajari. Penelitian ini signifikan karena mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan instruksional, *self-efficacy* guru, kepuasan kerja, dan Iklim Kerja Guru, yang semuanya merupakan faktor penting dalam pendidikan.

1. Kepemimpinan Instruksional dan Iklim Kerja Guru: Penelitian oleh Akram, Shah, dan Rauf (2018) menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan instruksional kepala sekolah berkaitan erat dengan Iklim Kerja Guru. Penelitian ini akan memperdalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan instruksional mempengaruhi Iklim Kerja Guru di konteks SMK di Kota Jambi.
2. *Self-Efficacy* Guru dan Kepuasan Kerja: Aldridge dan Fraser (2016), serta Almessabi (2021), mengkaji hubungan antara Iklim Kerja Guru, *self-efficacy* guru, dan kepuasan kerja. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi bagaimana *self-efficacy* guru di SMK Jambi mempengaruhi kepuasan kerja mereka.
3. Mediasi Iklim: Amzat, Yanti, dan Suswandari (2022) serta Anselmus Dami et al. (2022) mengeksplorasi efek kepemimpinan instruksional terhadap pengembangan profesional guru. Penelitian ini akan menambahkan perspektif baru dengan mempertimbangkan Iklim sebagai mediator dalam hubungan ini.
4. Konteks Lokal Kota Jambi: Studi-studi sebelumnya memberikan pandangan umum namun tidak secara spesifik menyoroti konteks lokal di Kota Jambi.

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih terfokus dan relevan dengan situasi lokal.

5. Pengembangan Kebijakan Pendidikan: Studi oleh Finch et al. (2023) dan Dutta & Sahney (2022) menunjukkan pentingnya memahami dinamika di dalam sekolah untuk pembuatan kebijakan pendidikan yang efektif. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menginformasikan pembuat kebijakan di Kota Jambi.

Secara keseluruhan, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting untuk literatur pendidikan, khususnya dalam memahami dinamika kepemimpinan, motivasi guru, dan Iklim Kerja Guru, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di konteks khusus SMK di Kota Jambi.

Selanjutnya berdasarkan Observasi awal untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi kepemimpinan pembelajaran, efikasi diri guru, Iklim Kerja Guru, dan kepuasan kerja di SMKN 1 hingga SMKN 6 Kota Jambi. Observasi dilakukan melalui kunjungan langsung ke sekolah-sekolah tersebut, wawancara informal dengan guru dan kepala sekolah, serta pengamatan terhadap interaksi di lingkungan sekolah. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi variasi kepemimpinan dan dinamika kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, serta untuk memperoleh pemahaman awal tentang tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja dan efikasi diri guru.

Di SMKN 1, peneliti mencatat bahwa kepemimpinan mendukung inovasi pengajaran, namun guru-guru mengungkapkan perlunya bimbingan lebih intensif. Efikasi diri guru di sekolah ini cukup tinggi, tetapi ada kekhawatiran mengenai pembelajaran jarak jauh. Iklim kerja terbilang positif, meski beberapa guru merasa kurang mendapat apresiasi. SMKN 2 menunjukkan pola kepemimpinan yang lebih

otoritatif, yang berpengaruh terhadap suasana kerja dan hubungan antar-guru, terutama antara guru senior dan junior. Efikasi diri guru cukup kuat dalam penguasaan materi, tetapi mereka merasa terbatas dalam kemampuan manajemen kelas dan penggunaan teknologi.

Di SMKN 3, peneliti menemukan suasana kerja yang harmonis dengan kepemimpinan yang kolaboratif. Efikasi diri guru kuat, terutama dalam menerapkan metode pengajaran kreatif. Iklim kerja sangat mendukung, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, di SMKN 4, meskipun kepemimpinan cukup fokus pada evaluasi dan umpan balik, ada keluhan dari guru terkait kurangnya keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Peneliti mencatat bahwa efikasi diri guru di sini sangat bergantung pada dukungan teknologi yang diberikan.

SMKN 5 memperlihatkan kepemimpinan yang lebih administratif dan kurang mendukung aspek pengajaran, yang menyebabkan rendahnya efikasi diri guru dalam menghadapi perkembangan teknologi baru. Iklim kerja di sini cukup kompetitif, menimbulkan tekanan yang signifikan pada performa guru. Di SMKN 6, peneliti mencatat adanya kepemimpinan yang fleksibel dan mendukung inovasi pengajaran. Guru-guru di sini merasa lebih percaya diri dalam penerapan pembelajaran berpusat pada siswa, meskipun ada tantangan terkait manajemen waktu. Iklim kerja yang kolaboratif berdampak positif pada kepuasan kerja guru. Berdasarkan observasi awal dan tinjauan literatur, pentingnya melakukan penelitian ini semakin jelas. Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran memiliki peran penting dalam membentuk Iklim Kerja Guru yang positif, yang berdampak pada efikasi diri dan kepuasan kerja guru, sebagaimana dibahas oleh Raman dkk. (2022) dan Liu dkk.

(2021). Studi-studi ini menyoroti bahwa kepemimpinan instruksional yang efektif dapat mendorong peningkatan kualitas pengajaran, terutama dalam konteks pendidikan kejuruan seperti di SMKN. *Efficacy* diri guru, sebagaimana diuraikan oleh Skaalvik (2020), juga merupakan faktor krusial dalam menentukan sejauh mana guru dapat mengatasi tantangan dalam pembelajaran, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut, terutama dalam konteks SMK di Indonesia, masih terbatas, sehingga mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Observasi awal yang dilakukan di SMKN 1 hingga SMKN 6 Kota Jambi menunjukkan adanya variasi dalam kepemimpinan dan Iklim Kerja Guru di setiap sekolah, yang berdampak langsung pada efikasi diri dan kepuasan kerja guru. Di beberapa sekolah, seperti SMKN 3 dan SMKN 6, iklim kerja yang kolaboratif dan kepemimpinan yang mendukung inovasi pengajaran berkontribusi pada tingginya kepuasan kerja guru. Sebaliknya, di SMKN 2 dan SMKN 5, kepemimpinan yang lebih otoritatif dan administratif cenderung menurunkan motivasi serta efikasi diri guru, yang berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan pembelajaran dan efikasi diri guru berinteraksi dengan Iklim Kerja Guru sebagai mediator dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini relevan dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia, khususnya di SMK, yang membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif dan suportif dalam menghadapi perubahan, termasuk tantangan pembelajaran di era digital dan pasca-pandemi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi

para pengambil kebijakan dan pemimpin sekolah untuk merancang strategi pengembangan profesional yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada dan untuk mempermudah pemahaman dalam pembahasan permasalahan yang akan diteliti, maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Intruksinal Terhadap Iklim?
- 2) Apakah terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Iklim kerja?
- 3) Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Intruksinal Terhadap Kepuasan Guru?
- 4) Apakah terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Guru?
- 5) Apakah terdapat Pengaruh Iklim Kerja Guru Terhadap Kepuasan Guru?
- 6) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Intruksinoal Terhadap kepuasan dimediasi Oleh Iklim kerja ?
- 7) Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kepuasan dimediasi Oleh Iklim kerja ?

### 1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan yang ingin disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat Pengaruh Kepemimpinan Intruksinal Terhadap Iklim kerja.
2. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Iklim kerja.
3. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat Pengaruh Kepemimpinan Intruksinal Terhadap Kepuasan Guru.
4. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Guru.
5. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat Pengaruh Iklim kerja Terhadap Kepuasan Guru.
6. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat pengaruh Kepemimpinan Intruksinoal Terhadap kepuasan dimediasi Oleh Iklim kerja.
7. Untuk Mengetahui bagaimana terdapat pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kepuasan dimediasi Oleh Iklim kerja.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam konteks penelitian "Dampak Kepemimpinan *Instruksional* dan *Self-Efficacy* Guru terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Iklim Kerja Guru sebagai Mediator: Analisis Kontekstual SMK di Kota Jambi", Iklim Kerja Guru diidentifikasi sebagai mediator kunci yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan instruksional, self-efficacy guru, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Berikut adalah penyesuaian dari manfaat praktis dengan fokus pada Iklim Kerja Guru sebagai mediator utama:

##### **Manfaat Praktis**

##### 1. Peningkatan Kualitas Pendidikan:

**Kepemimpinan Instruksional:** Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dapat menciptakan Iklim Kerja Guru yang positif, di mana guru merasa didukung dan dihargai. Hal ini memotivasi guru untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap pengajaran berkualitas, termasuk integrasi isu ganti iklim dalam kurikulum, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

**Self-Efficacy Guru:** Guru yang percaya pada kemampuan mereka sendiri lebih cenderung berkontribusi pada pembentukan Iklim Kerja Guru yang positif. Ini mencakup pengembangan profesional mereka sendiri dan adopsi metode pengajaran inovatif, yang meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

##### 2. Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Guru:

**Iklim Kerja Guru:** Iklim Kerja Guru yang positif, yang dibangun melalui kepemimpinan instruksional yang efektif dan *self-efficacy* guru yang tinggi, meningkatkan kepuasan kerja. Guru yang merasa bagian dari komunitas sekolah yang

mendukung cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada retensi guru yang lebih baik.

### 3. Pembuatan Kebijakan yang Lebih Informatif:

Iklm Kerja Guru: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pembuat kebijakan tentang pentingnya menciptakan dan memelihara Iklm Kerja Guru yang positif. Kebijakan yang dirancang untuk mendukung Iklm Kerja Guru yang positif dapat meningkatkan komitmen guru dan integrasi isu ganti iklim dalam pendidikan.

### 4. Peningkatan Komitmen Guru:

Iklm Kerja Guru: Program pengembangan profesional yang ditargetkan untuk memperkuat Iklm Kerja Guru positif dapat meningkatkan komitmen guru. Ini termasuk pelatihan tentang cara mengintegrasikan isu ganti iklim ke dalam pengajaran, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

### 5. Optimalisasi Pengembangan Profesional Guru:

Iklm Kerja Guru: Memahami bagaimana Iklm Kerja Guru mempengaruhi komitmen guru memungkinkan program pengembangan profesional disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik guru, meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

### Iklm Kerja Guru sebagai Mediator

Iklm Kerja Guru memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan instruksional, self-efficacy guru, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Iklm Kerja Guru yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung di mana guru merasa dihargai dan didukung, yang penting untuk meningkatkan self-efficacy dan kepuasan kerja mereka. Dalam lingkungan seperti ini, guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja pengajaran mereka dan berkomitmen terhadap pengembangan

profesional berkelanjutan. Selain itu, Iklim Kerja Guru yang positif dapat memperkuat identitas dan komitmen guru terhadap sekolah, yang berdampak langsung pada retensi guru dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, Iklim Kerja Guru berfungsi sebagai katalis yang memperkuat hubungan positif antara kepemimpinan instruksional, *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja guru, menunjukkan pentingnya memelihara Iklim Kerja Guru yang mendukung sebagai bagian dari strategi peningkatan pendidikan.

### **Manfaat Teoritis**

1. Kontribusi pada Literatur Pendidikan: Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur pendidikan dengan mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan instruksional, *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan Iklim Kerja Guru dalam konteks yang spesifik.
2. Pengujian dan Pengembangan Teori Kepemimpinan Instruksional: Menawarkan kesempatan untuk menguji dan mengembangkan teori kepemimpinan instruksional dalam konteks pendidikan di Indonesia, khususnya di SMK di Kota Jambi.
3. Memperluas Pemahaman tentang *Self-Efficacy* Guru: Menyediakan data empiris yang lebih dalam tentang bagaimana *self-efficacy* guru mempengaruhi praktek pengajaran mereka dan kepuasan kerja, yang dapat memperkaya pemahaman teoritis tentang topik ini.
4. Memperkaya Teori tentang Iklim Kerja Guru: Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman teoritis tentang bagaimana Iklim Kerja Guru berinteraksi dengan faktor-faktor seperti kepemimpinan instruksional dan *self-efficacy* guru, dan

bagaimana hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

5. Basis untuk Penelitian Lanjutan: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk studi lanjutan, baik dalam konteks serupa maupun dalam konteks yang berbeda, sehingga memperluas cakupan dan kedalaman penelitian di bidang pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya penting untuk praktek pendidikan di Kota Jambi, tetapi juga memberikan kontribusi berharga untuk pemahaman teoritis tentang dinamika kepemimpinan instruksional, *self-efficacy* guru, kepuasan kerja, dan Iklim Kerja Guru.

### 1.5 Defenisi Istilah Definisi

Istilah Variabel:

#### **Kepemimpinan Instruksional**

Pengaruh: Kepemimpinan instruksional memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah atau pemimpin pendidikan yang menerapkan strategi kepemimpinan instruksional yang efektif dapat memberikan dukungan, sumber daya, dan umpan balik yang diperlukan oleh guru untuk mengembangkan praktik pengajaran mereka. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja guru karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

#### ***Self-Efficacy* Guru**

Penelitian terbaru oleh Hendra et al. (2024) juga menyoroti pentingnya *self-efficacy* dalam konteks pendidikan. Dalam penelitian tersebut, *self-efficacy* ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi belajar mahasiswa, bersama dengan

kecerdasan emosional dan motivasi belajar. Penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga berdampak pada hasil belajar. Temuan ini relevan untuk diadopsi dalam penelitian terkait guru, karena *self-efficacy* guru dapat memengaruhi efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Pengaruh: *Self-efficacy* guru, atau keyakinan guru pada kemampuan mereka untuk mengajar dan memengaruhi siswa, secara signifikan mempengaruhi baik kepuasan kerja maupun kinerja mereka. Guru dengan *self-efficacy* tinggi lebih cenderung menghadapi tantangan, menerapkan strategi pengajaran inovatif, dan beradaptasi dengan kebutuhan belajar siswa. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka tetapi juga secara positif mempengaruhi kinerja mereka di kelas.

### **Kepuasan Kerja**

Pengaruh: Kepuasan kerja guru merupakan indikator penting dari moral dan motivasi guru. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan komitmen terhadap profesi dan sekolah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pengajaran. Guru yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pengajaran dan pembelajaran, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa.

### **Kinerja Guru**

Pengaruh: Kinerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima siswa. Faktor-faktor seperti kepemimpinan instruksional yang efektif dan *self-efficacy* guru yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang tinggi mencerminkan kemampuan mereka untuk mengelola kelas dengan

efektif, menerapkan strategi pengajaran yang memenuhi kebutuhan belajar siswa, dan menilai siswa secara adil dan akurat.