

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru dan tenaga kependidikan (GTK) merupakan elemen penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Keduanya adalah profesi yang saling mengisi dan merupakan unsur penggerak utama sistem pendidikan di Indonesia yang berada di bawah pengawasan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal.¹ Sedangkan tenaga kependidikan memiliki ruang lingkup yang lebih luas. Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan serta bertugas dalam pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan seperti tata usaha, pustakawan, laboran, dan lain-lain.²

Guru dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Augustine

¹ Cecep Darmawan, "Implementasi Kebijakan Profesi Guru Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dalam Perspektif Hukum Pendidikan," *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 2 (11 Juni 2024): 61–68.

² Lorensius Amon, Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo, "Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 7 Juni 2021, 1–12.

menyebutkan bahwa sumber daya manusia menjadi aset yang berharga dan dinilai sebagai sumber daya paling potensial yang dapat menghasilkan keuntungan dan keunggulan yang kompetitif bagi organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.³ Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang produktif agar bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Pernyataan tersebut didukung oleh Bakker bahwa organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun juga memiliki sikap yang proaktif, terlibat secara penuh, dan berkomitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.⁴ Selain itu, Bakker dan Leiter mengemukakan karakteristik sumber daya manusia yang diharapkan diantaranya memiliki rasa antusias terhadap pekerjaan, dapat meresapi pekerjaannya, dan berdedikasi.⁵ Berbagai karakteristik tersebut merupakan bentuk dari keterikatan kerja atau *work engagement*.

Keterikatan kerja sendiri terbukti memberikan dampak yang positif pada organisasi, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Cahyati dan Qomariah bahwa keterikatan kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.⁶ Temuan terdahulu menyebutkan keterikatan kerja juga dinilai berpengaruh

³ Augustine A Lado dan Mary C Wilson, "Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective," *Academy of management review* 19, no. 4 (1994): 699–727.

⁴ Arnold B Bakker, "An Evidence-Based Model of Work Engagement," *Current directions in psychological science* 20, no. 4 (2011): 265–69.

⁵ Arnold B Bakker dan Michael P Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (Psychology press, 2010).

⁶ Siti Cahyati dan Nurul Qomariyah, "Peran Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit," *Jurnal Psikologi* 12 (1 Januari 2019): 11–21.

terhadap peningkatan kinerja, kegigihan, serta kualitas pekerja.⁷ Kemudian, studi yang dilakukan oleh Gallup menyebutkan bahwa organisasi dengan tingkat keterikatan yang tinggi meraih tingkat profitabilitas yang lebih tinggi hingga 21% dibandingkan dengan tingkat keterikatan yang rendah.⁸ Selain itu, juga dapat mengurangi ketidakhadiran di tempat kerja dan intensi untuk keluar dari organisasi.⁹ Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bakker dan Schaufeli bahwa keterikatan kerja dapat meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan performa pekerjaan dan penurunan intensi *turnover*.¹⁰

Terdapat beberapa faktor yang dapat menciptakan keterikatan kerja pada pegawai di antaranya penghargaan (*total rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*), dan orang lain di sekitar pekerjaan (*people*).¹¹ Menurut Robinson, pegawai dapat merasa dihargai dan dilibatkan apabila ia diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, dapat menyalurkan ide atau suaranya, berkesempatan untuk mengembangkan pekerjaannya, dan merasa

⁷ Michael Christian, Adela Garza, dan Jerel Slaughter, "Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance," *Personnel Psychology* 64 (1 Maret 2011): 89–136.

⁸ Gallup Inc, "In New Workplace, U.S. Employee Engagement Stagnates," Gallup.com, 23 Januari 2024, <https://www.gallup.com/workplace/608675/new-workplace-employee-engagement-stagnates.aspx>.

⁹ Anantha Raj A. Arokiasamy, "Exploring the Impact of Work Engagement, Organizational Citizenship Behaviour, and the Moderating Role of Office Design on Workplace Sustainability in Vietnam," *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* 12, no. 13 (21 Juli 2021): 6977–93.

¹⁰ Wilmar B Schaufeli dan Arnold B Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 25, no. 3 (2004): 293–315.

¹¹ Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (employee Engagement)," 2015.

diperhatikan oleh organisasi akan keberadaan dan kesehatannya.¹² Price dan Mobley menyebutkan perusahaan maupun organisasi harus memenuhi lima aspek berikut apabila ingin meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, di antaranya remunerasi atau gaji, posisi dan relasi, komunikasi, dan kepemimpinan.¹³ Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang secara konseptual dapat berpengaruh terhadap intensi *turnover* serta peningkatan keterikatan kerja seseorang.¹⁴

Survei yang dirilis oleh Pricewaterhouse Coopers International (PwC) melalui laporan bertajuk *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* menyebutkan bahwa 69% karyawan di Indonesia merasa dihargai oleh manajer atau pimpinannya. Meskipun angka ini cukup tinggi, namun masih terdapat peluang untuk perbaikan yang lebih signifikan. Menariknya, pada aspek yang lain ditemukan bahwa hanya sekitar 31% karyawan yang menyatakan bahwa pimpinannya sering memberikan toleransi atas kesalahan kecil yang dibuat atau memberikan dorongan ketika ada perbedaan pendapat. Selebihnya, karyawan merasa tidak aman untuk menantang status quo yang berlaku dalam organisasi.¹⁵

Sementara itu, perkembangan zaman terus berjalan. Hal ini tidak hanya menuntut organisasi untuk bisa bertransformasi dan beradaptasi menyesuaikan dengan keadaan, namun juga dari tenaga kerja itu sendiri. Mereka dituntut untuk mempelajari keterampilan baru, contohnya seperti penggunaan teknologi. Apabila

¹² D Robinson, S Perryman, dan S Hayday, "The Drivers of Employee Engagement," 2004.

¹³ Ignasius Pinandito dan Alice Savira, "Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia," *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)* 8 (31 Oktober 2022): 278.

¹⁴ Hudda Riaz dkk., "Leadership Effectiveness, Turnover Intention and the Mediating Role of Employee Commitment: A Case of Academic Institutions of Pakistan," *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 6, no. 4 (2017): pp-526.

¹⁵ PricewaterhouseCoopers, "Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023," PwC, diakses 20 Mei 2024, <https://www.pwc.com/gx/en/about/pwc-asia-pacific/hopes-and-fears.html>.

mereka tidak siap dengan perubahan tersebut, maka besar kemungkinan posisinya dapat terancam maupun tergantikan. Selain itu, seiring dengan tenaga kerja yang terus berkembang dan sikap yang berubah, gaya kepemimpinan baru juga diperlukan agar dapat mengarahkan organisasi untuk beradaptasi dengan kondisi yang baru. Oleh karena itu, pimpinan perlu untuk mendorong bawahannya pada kemampuan yang lebih besar, memahami mereka lebih dalam, serta mendukung untuk berani mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu analisis pada peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan inovasi dan kreativitas para guru saat pandemi. Diperoleh hasil bahwa para guru dapat berinovasi yang ditandai dengan adanya pengembangan metode pembelajaran yang menarik dan mudah diakses. Saat diwawancarai, salah satu narasumber mengatakan bahwa peran kepala sekolah lah yang menjadi motivasinya untuk semangat dalam meningkatkan inovasi dan kreativitas. Peran kepala sekolah tampak dalam hal-hal berikut yaitu kepala sekolah menjadi *role model* kreativitas guru, adanya pemberlakuan *reward* dan *punishment*, melibatkan guru dalam pelatihan dan perlombaan, serta memberikan kebebasan dalam berinovasi dan berkreasi.¹⁶

Amabile menyebutkan bahwa kreatifitas pegawai akan meningkat apabila ia merasa termotivasi dalam bekerja. Terdapat dua jenis motivasi pada individu, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurutny, pegawai yang

¹⁶ Hanif Kurniawan dan Enung Hasanah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Inovasi Dan Kreativitas Guru Di Masa Pandemi Di SD Muhammadiyah Bantul Kota," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, no. 1 (23 Maret 2021): 56–66.

termotivasi secara intrinsik akan lebih kreatif dan cenderung ingin terlibat dalam organisasi. Ia akan mengerahkan seluruh upayanya untuk memecahkan tantangan yang mungkin dihadapi oleh organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik cenderung memiliki tingkat kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan menyadari nilai pekerjaannya, ia akan memberikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan tersebut.¹⁷ Dengan demikian, diperlukan peran kepemimpinan yang mampu untuk menumbuhkan motivasi intrinsik orang yang dipimpinnya untuk mencapai visi dan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Kepemimpinan dinilai dapat menjadi solusi untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan. Ayob dkk., dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pemberdayaan penting bagi individu yang akan melakukan transisi dalam sebuah tim untuk meningkatkan produktivitas kerja.¹⁸ Dukungan dari pemimpin dinilai penting untuk membantu mengurangi rasa putus asa dan timbulnya emosi negatif saat individu tersebut gagal dalam mencoba.¹⁹ Kepemimpinan yang memberdayakan atau disebut *empowering leadership* merupakan sebuah contoh pemberdayaan secara struktural, di mana manajemen menerapkan lebih banyak keleluasaan dalam pengambilan keputusan. Akibatnya,

¹⁷ Teresa M Amabile, "Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace," *Human resource management review* 3, no. 3 (1993): 185–201.

¹⁸ Azlin Ayob dan Siti Rohaida Mohamed Zainal, "The Role of Psychological Empowerment On Employees Creativity: The Development of Conceptual Framework," *2nd International Conference on Economics, Businesss, and Management* 22 (2011): 118–22.

¹⁹ Millissa FY Cheung dan Chi-Sum Wong, "Transformational Leadership, Leader Support, and Employee Creativity," *Leadership & Organization Development Journal* 32, no. 7 (2011): 656–72.

tenaga kerja yang diberdayakan bersedia untuk melakukan upaya semaksimal mungkin dan menunjukkan minat yang besar untuk terlibat dalam pekerjaan.²⁰

Pemilihan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Gambut sebagai objek penelitian didasari karena SMK Negeri 1 Gambut merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang ada di Kabupaten Banjar dengan berbagai pilihan kejuruan seperti Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Konstruksi dan Perumahan, Desain Komunikasi Visual, dan Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan. Mengingat adanya kejuruan yang ditawarkan dalam jurusannya, penting untuk lembaga tetap mempertahankan kualitas yang dimiliki oleh tenaga kependidikannya, terutama pada tenaga pendidik atau guru. Dupriez dalam penelitiannya menyebutkan bahwa guru merupakan salah satu profesi yang menantang. Hal ini disebabkan kondisi lapangan yang membuat guru sering menghadapi tugas yang berat dan stress yang tinggi.²¹ Belum lagi guru yang harus beradaptasi dengan cepat karena lajunya perkembangan zaman, contohnya fenomena Pandemi COVID-19 pada tahun 2020 silam. Selain itu, kualitas suatu organisasi berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari sosok guru serta tenaga kependidikan lainnya. Untuk terus mempertahankan kualitas, dinilai penting untuk mengukur kinerja pegawainya

²⁰ Irene Hau Siu Chow, "The Mechanism Underlying the Empowering Leadership-Creativity Relationship," *Leadership & Organization Development Journal* 39, no. 2 (2018): 202–17.

²¹ Vincent Dupriez, Bernard Delvaux, dan Sandrine Lothaire, "Teacher Shortage and Attrition: Why Do They Leave?," *British Educational Research Journal* 42, no. 1 (2016): 21–39.

yang tercermin dalam keterikatan kerja.²² Sehingga, lembaga dan pimpinan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja pada tenaga kerja.

Penelitian ini dilakukan karena beberapa alasan berikut. *Pertama*, pentingnya peran kepemimpinan yang memberdayakan untuk diterapkan dalam suatu lembaga. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bernadus dkk., kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan iklim kerja yang memotivasi para guru untuk terlibat dalam kontribusi di tempat kerja serta meningkatkan performa kinerja.²³ Kepemimpinan yang memberdayakan juga dapat menstimulasi kreativitas para pekerja.²⁴ Melihat konseptualisasi kepemimpinan yang memberdayakan terhadap pekerjaan yang memberikan dampak yang positif baik terhadap kinerja dan kreativitas melalui peningkatan otonomi, dorongan semangat kerja, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pimpinan dalam pemberdayaan bawahannya untuk peningkatan keterikatan kerja.

Kedua, penelitian dilakukan karena terdapat perbedaan objek pada penelitian serupa. Niki dkk., melakukan penelitiannya pada karyawan manajemen

²² Maman Herman, Lilis Kholisoh, dan Asep Ahmad Rifa'i, "The Influence of Transformational Leadership and Teacher Work Culture on Teacher Performance," *Journal of Social Science* 2, no. 2 (2021): 183–93.

²³ Bernardus Boli, Novi Tanasa, dan Triwanti Tan, "Peran Empowering Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Job Performance Guru," *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)* 1, no. 3 (23 September 2023): 192–208.

²⁴ Ziyang Mo dan Yanliang Yu, "The Mechanism of Empowering Leadership's Effect on Employee Creativity in Dingtalk Alibaba Context" (Proceedings of the Fourth International Forum on Decision Sciences, Springer, 2017), 99–117.

RSUD.²⁵ Serupa dengan Niki, Lailatul melakukan penelitiannya pada karyawan yang bekerja di salah satu rumah sakit yang berada di Yogyakarta.²⁶ Berbeda lagi pada penelitian M. Yasir yang dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan industri kreatif.²⁷ Sebagai keterbaruan penelitian, peneliti mengambil lembaga dengan *setting* atau latar belakang pendidikan sebagai objek penelitian yang baru agar hasil penelitian dapat tergeneralisasikan. Alasan lain peneliti mengambil sekolah sebagai objek penelitian karena sekolah merupakan lembaga yang juga memiliki visi dan misi serta struktur organisasi, sama seperti lembaga atau organisasi lainnya.

Ketiga, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan satu moderator untuk melihat bagaimana pengaruhnya dalam kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja yaitu motivasi intrinsik. Variabel moderator digunakan untuk mempengaruhi kuat atau lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sepanjang penelusuran yang dilakukan, peneliti belum menemukan penelitian yang melibatkan ketiga variabel yaitu kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik. Selanjutnya, untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melanjutkannya dengan studi pendahuluan. Studi pendahuluan juga dilakukan oleh Fatima dkk., pada salah satu penelitiannya

²⁵ Niki Yulia Sari, Adi Rahmat, dan Ali Asfar, “Kepemimpinan Yang Memberdayakan Terhadap Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja,” *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN* 2, no. 1 (28 Februari 2023): 73–83, <https://doi.org/10.55356/jksm.v2i1.85>.

²⁶ Lailatul Hikmah, “Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Keterikatan Kerja dengan Modal Psikologis sebagai Pemediasi (Studi pada RSUD Sakina Idaman Yogyakarta)” (Universitas Gadjah Mada, 2021), <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/196604>.

²⁷ M. Yasir Arafat, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Cv Abankirenk Kreatif” (Universitas Gadjah Mada, 2021), <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/197467>.

dengan tujuan untuk memperdalam objek penelitiannya.²⁸ Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan metode wawancara terhadap pimpinan yakni kepala sekolah serta beberapa guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Gambut.

Wawancara studi pendahuluan dilakukan pada tanggal 7 Mei 2024 di SMK Negeri 1 Gambut. Berdasarkan hasil wawancara studi pendahuluan yang dilakukan kepada kepala sekolah, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan yang memberdayakan. Hal itu dapat dilihat dari apa yang beliau katakan, yaitu:

Saya tuh sering mencontohkan kepada yang lain mba misalnya kedisiplinan. Saya selalu datang pagi dan tidak pernah telat agar yang lain juga mengikuti. Terus untuk peningkatan kompetensi, kami selalu mengadakan IHT setiap dua kali dalam setahun di Januari dan Juli. Terus kalau ada undangan pelatihan mereka saya ikutkan. Sama beberapa guru juga ikut pelatihan *upskilling* dan *reskilling* untuk guru kejuruan. Kalau guru mapel untuk MGMP satu bulan sekali, kalau tata usaha juga ada mba ini kemarin baru pulang dari dinas. Untuk keputusan saya biasanya berunding dengan teman-teman, kalau ada masalah sesama rekan, saya berunding dengan wakil kepala sekolah, biar bukan keputusan saya aja. Untuk dukungan saya enggak bisa kasih materi karena enggak ada dana dari sekolah, tapi kalau seperti ucapan selamat dan terima kasih itu saya lakukan, terus kalau ada yang naik pangkat saya juga ucapkan selamat. Selain itu saya juga mengizinkan mereka untuk berinovasi, seperti pengelolaan media sosial, pembuatan animasi, dan lain-lain.²⁹

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut maka dapat dipahami bahwa kepala sekolah memberikan dukungan otonomi dan dukungan perkembangan berupa mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam pengambilan keputusan, memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk

²⁸ Sheena Fatima Paro Ragas dkk., "Green Lifestyle Moderates Ghrm's Impact on Job Performance," *International Journal of Productivity and Performance Management* 66, no. 7 (2017): 857–72.

²⁹ Syarifah Khasanah, S.Pd, Wawancara dengan Kepala Sekolah di SMK Negeri 1 Gambut, Mei 2024.

berkarya pada tenaga kependidikan dan siswa pada pengelolaan media sosial lembaga, berbagi informasi kepada tenaga kependidikan terkait program *upskilling* dan *reskilling*, melakukan *In House Training* (IHT) sebanyak dua kali dalam setahun yaitu pada bulan Januari dan bulan Juli dan MGMP sebanyak satu kali dalam sebulan, menjadi *role model* atau contoh bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya seperti selalu datang pagi agar tidak terlambat datang ke sekolah, serta memberikan dukungan berupa apresiasi, ucapan selamat dan terima kasih kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Pernyataan tersebut juga didukung dengan hasil wawancara pada Wakil Kepala Sekolah Kurikulum dan Koordinator BKG yang menyatakan sebagai berikut:

Kalau dukungan dari sekolah biasanya kami melakukan IHT dua kali dalam setahun, mengundang narasumber dari luar, jadi nanti dibuat anggarannya. Terakhir guru mata pelajaran matematika tentang teknologi pembelajaran. Untuk peningkatan kompetensi. Lalu juga kalau ada undangan yang masuk, itu pasti sampai. Hal yang paling menonjol dari ibu adalah kedisiplinannya.³⁰

Pernyataan berikut menunjukkan bahwa dukungan untuk pengembangan kompetensi maupun kemampuan sudah difasilitasi oleh lembaga dengan baik, seperti diadakannya *In House Training* (IHT) di sekolah sebanyak 2 kali dalam setahun dengan mendatangkan narasumber baik guru dari luar sekolah maupun trainer yang kompeten. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kemudian, narasumber menambahkan, ketika ada undangan terkait peningkatan kompetensi masuk ke sekolah, lembaga pasti

³⁰ Dra. Sri Husnah, Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Kurikulum dan Koordinator BKG, Mei 2024.

memberikannya kepada orang yang bersangkutan maupun sesuai untuk didelegasikan.

Kemudian, untuk mengetahui kondisi kerja pegawainya, juga dilakukan wawancara dengan satu guru dan dua tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut.

Pada subjek pertama mengatakan sebagai berikut:

Kalau ditanya terkait semangat, ulun tuh merasa waktu berjalan cukup lambat. Kalau mendengar bel sekolah senang ai, tapi kan kada bisa langsung bulik karena ada tugas yang harus kita kerjakan. Untuk semangat, rasa kurang pang mba ai. Tapi meskipun kaitu, ulun tetap melakukan tugas ulun dengan semaksimal mungkin karena kasian jua para siswa. Kalau rekan kerja kada membantui, kadang ada ai keinginan untuk mencari gawian yang lain. Kalau ditanya pekerjaan yang diinginkan, sebenarnya ini bukan cita-cita ulun, banyak faktor lain yang memengaruhi.³¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa saat bekerja, ia merasakan semangat yang semakin berkurang. Selain itu, terdapat keinginan untuk keluar dari pekerjaannya apabila beban kerja dan tekanan yang didapatkan terlalu berat serta minimnya bantuan dari rekan kerja. Ia juga kerap kali merasakan bosan dan waktu berjalan dengan lambat selama bekerja. Meskipun demikian, ia mengatakan bahwa tetap mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin meskipun pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang diinginkannya.

Subjek kedua mengatakan bahwa saat bekerja ia memiliki semangat yang tinggi karena pekerjaan tersebut merupakan cita-citanya dari dulu. Saat diminta untuk memberikan penilaian terkait semangat yang dimilikinya dari angka 1 sampai dengan 10, ia memberikan angka 7,5. Meskipun ia kerap terkendala dalam pembelajaran yang sekarang sering mengandalkan teknologi, alasan yang

³¹ TK X, Wawancara dengan Tenaga Kependidikan X di SMK Negeri 1 Gambut, Mei 2024.

membuatnya terus bertahan bekerja di SMK Negeri 1 Gambut adalah perasaan antusias untuk bertemu dengan peserta didik di sekolah. Adapun pernyataannya sebagai berikut:

Alhamdulillah selalu semangat karena akan bertemu rekan guru dan peserta didik yang membuat ulun terhibur dengan candaan mereka di sela kegiatan pembelajaran. Semangat ulun di angka 7,5. Alasannya karena harus didukung oleh mental dan faktor yang kuat. Mungkin karena faktor usia, ulun berupaya melakukan yang terbaik sesuai kondisi dan porsinya saja. Pekerjaan yang ulun jalani sekarang juga menyenangkan dan sesuai dengan cita-cita ulun dan alhamdulillah ulun sudah hampir 29 tahun mengabdikan sebagai guru.³²

Adapun untuk subjek ketiga adalah pengawas harian dan didapatkan informasi bahwa masih terdapat tenaga pendidik yang sering tidak mengajar namun tetap mengisi presensi kehadiran. Selain itu, juga terdapat beberapa tenaga kependidikan lainnya yang sering terlambat sehingga mendapatkan potongan tunjangan pada setiap bulan yang dilihat dari data absensi tenaga kependidikan milik sekolah. Hal ini menunjukkan adanya tenaga kependidikan yang tidak terikat dengan pekerjaannya. Pegawai yang terikat akan menunjukkan dedikasinya seperti memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya demi keberhasilan pekerjaannya. Adapun pernyataan narasumber adalah sebagai berikut:

Kalau berdasarkan laporan ini, memang masih ada yang sering tidak masuk kelas, tapi mengisi kehadiran seperti biasa. Selain itu setiap bulannya pasti ada yang dipotong tunjangannya. Laporan ini diolahnya dari data absensi per bulan.³³

Untuk memperkuat hasil wawancara studi pendahuluan di atas, peneliti juga melakukan survei yaitu pada tanggal 27 Juni 2024. Peneliti menyebarkan kuesioner

³² Guru X, Wawancara dengan Guru X di SMK Negeri 1 Gambut, Mei 2024.

³³ Pengawas Harian, Wawancara dengan Pengawas Harian di SMK Negeri 1 Gambut, Mei 2024.

untuk membuktikan eksistensi kepemimpinan yang memberdayakan benar-benar ada di sekolah tersebut. Dalam survei tersebut peneliti menggunakan skala Kepemimpinan yang Memberdayakan yang diadaptasi oleh Niki Yulia Sari, Adi Rahmat, dan Ali Asfar berdasarkan teori dari Amundsen dan Martinsen yang terdiri dari dua aspek yaitu *autonomy support* dan *development support*.³⁴ Survei tersebut diisi oleh enam orang yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Gambut yang menjadi responden. Berdasarkan survei yang dilakukan, diketahui bahwa dari total 6 orang responden yang dikategorikan berdasarkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan terdapat 0 orang (0%) berada di kategori rendah, 2 orang (34%) berada di kategori sedang, dan 4 orang (66%) berada di kategori tinggi. Maka, dari hasil survei tersebut dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan ditemukan di SMK Negeri 1 Gambut.

Maka, berdasarkan studi pendahuluan dan uraian latar belakang di atas perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja pada Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) yang dimoderasi oleh Motivasi Intrinsik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menentukan lima rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

³⁴ Stein Amundsen dan Øyvind L. Martinsen, “Empowering Leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of a New Scale,” *The Leadership Quarterly* 25, no. 3 (1 Juni 2014): 487–511, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>.

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan yang memberdayakan pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut?
2. Bagaimana tingkat keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut?
3. Bagaimana tingkat motivasi intrinsik pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut?
5. Apakah motivasi intrinsik dapat memoderasi kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menentukan lima tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi tingkat kepemimpinan yang memberdayakan pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.

3. Untuk mengidentifikasi tingkat motivasi intrinsik pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.
5. Untuk menganalisis peran motivasi intrinsik dalam memoderasi kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.

D. Signifikansi Penelitian

Manfaat penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini ketika tujuan penelitian tercapai adalah penelitian ini dapat digunakan untuk menguji teori yang telah ada sebelumnya, di mana berasal dari jurnal acuan. Hasil pengujian teori yang dilakukan dalam penelitian ini akan menghasilkan pembuktian atau penguatan dari teori sebelumnya terhadap fakta yang terjadi di lapangan. Selain sebagai penguji teori yang telah ada sebelumnya, manfaat penelitian ini dapat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki hubungan dengan beberapa variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMK Negeri 1 Gambut, penelitian ini dapat memberikan gambaran dan menjadi bahan evaluasi terkait kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik serta menciptakan kerja sama yang bermanfaat bagi instansi dan Prodi Psikologi Islam UIN Antasari.
- b. Bagi Prodi Psikologi Islam UIN Antasari, sebagai perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya pada bidang penelitian juga menjadi pemecahan masalah dan membuat keputusan serta sebagai referensi dalam bidang psikologi yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi.
- c. Bagi guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut, penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran seputar kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik serta menjadi acuan agar terus mengoptimalkan keterikatan kerja terhadap pekerjaannya.
- d. Bagi penulis, menambah wawasan, mengasah ketajaman berpikir, dan pengalaman langsung mengenai penelitian khususnya tentang kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik.

E. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan yang Memberdayakan

Amundsen dan Martinsen memberikan definisi bahwa kepemimpinan yang memberdayakan atau *empowering leadership* merupakan pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan yang memengaruhi karyawan melalui dukungan otonomi dan dukungan pengembangan dengan tujuan untuk mempromosikan pengalamannya terkait kemandirian, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas-batas tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang memberdayakan akan selalu mendorong bawahannya untuk inovatif, kreatif, serta melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepemimpinan yang memberdayakan terdiri dari dua aspek yaitu *autonomy support* (dukungan otonomi) dan *development support* (dukungan perkembangan).³⁵

Adapun kepemimpinan yang memberdayakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan yaitu kepala sekolah SMK Negeri 1 Gambut pada guru dan tenaga kependidikan dengan memberikan dukungan baik berupa otonomi maupun pengembangan seperti pendelegasian wewenang, memberikan contoh, arahan, dan bimbingan, membantu memahami tujuan dan efektivitas kerja, bersedia mendengarkan serta berdiskusi dengan bawahan.

2. Keterikatan Kerja

Schaufeli dan Bakker menyebutkan keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis di mana individu memiliki rasa keterikatan

³⁵ Amundsen dan Martinsen.

terhadap pekerjaannya yang melibatkan unsur afektif dan kognitif dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan sehingga memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).³⁶

Adapun keterikatan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis yang melibatkan kognitif dan afektif yang ditandai dengan adanya perasaan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut mengenai pekerjaannya.

3. Motivasi Intrinsik

Frederick Herzberg mengemukakan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor dari teori motivasi dua faktor. Herzberg mendefinisikan motivasi ialah keinginan individu dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.³⁷ Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Menurut Herzberg, apabila ingin memotivasi individu mengenai pekerjaannya, motivasi intrinsik perlu mendapatkan penekanan yang lebih karena berasal dari dalam dirinya sendiri. Motivasi intrinsik terdiri dari lima aspek yaitu prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), serta kemajuan dan pengembangan (*advancement & growth*).

³⁶ Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, dan Marisa Salanova, "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study," *Educational and Psychological Measurement* 66, no. 4 (Agustus 2006): 701–16.

³⁷ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Work*, Ed: 1993 (New York: Taylor & Francis, 1959).

Adapun motivasi intrinsik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu motivasi yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut mengenai pekerjaannya yang timbul dari dalam dirinya sendiri.

4. Guru

Menurut Undang-Undang Pasal 1 No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru merupakan pendidik profesional 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. Adapun guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan guru yang saat ini aktif mengajar di SMK Negeri 1 Gambut dengan masa kerja minimal 1 tahun.³⁸

5. Tenaga Kependidikan

Menurut Undang-Undang Pasal 1 No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan, tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Adapun tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan tenaga kependidikan yang saat ini aktif bekerja di SMK Negeri 1 Gambut yang terdiri dari tata usaha, pustakawan, dan petugas keamanan dengan masa kerja minimal 1 tahun.³⁹

³⁸ Cecep Darmawan, "Implementasi Kebijakan Profesi Guru Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dalam Perspektif Hukum Pendidikan," *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 2 (11 Juni 2024): 61–68.

³⁹ Amon, Ping, dan Poernomo, "Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan."

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat menjadi acuan sekaligus bahan perbandingan dalam melakukan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muchtadin dan Zelvy E.S. dengan judul “*The Role of Intrinsic Motivation on Altruism, Civic Virtue, Affective Commitment, and Work Engagement*” dalam *Research of Economics and Business*, Vol. 1, No. 2, September 2023, hlm. 86-94 bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap altruisme, *civic virtue*, komitmen afektif, dan keterikatan kerja pada perawat Bakti Timah Medika. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pembagian kuesioner *intrinsic motivation*, *altruism*, *civic virtue*, dan *affective commitment* pada 134 perawat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif pada altruisme, *civic virtue*, komitmen afektif, dan terlebih lagi pada keterikatan kerja. Disebutkan bahwa perawat yang termotivasi akan menjadi bersemangat, berdedikasi, dan asyik dengan pekerjaannya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya membahas mengenai motivasi intrinsik dan keterikatan kerja. Adapun perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan kepemimpinan yang memberdayakan sebagai variabel terikat dan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator. Selain itu, perbedaan lainnya adalah

subjek dari penelitian yang akan dilakukan merupakan guru dan tenaga kependidikan.⁴⁰

2. Penelitian yang dilakukan oleh Niki Yulia Sari, Adi Rahmat, dan Ali Asfar dengan judul “*Kepemimpinan yang Memberdayakan terhadap Psychological Well-Being dan Keterikatan Kerja*” dalam Jurnal Komunitas Sains Manajemen, Vol. 2, No. 1, Februari 2023, hlm. 73-83 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap *psychological well-being* dan keterikatan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepemimpinan yang memberdayakan, *psychological well-being*, dan keterikatan kerja kepada 66 karyawan manajemen RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological well-being* dan keterikatan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya membahas mengenai hubungan kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan variabel moderator untuk mengetahui peran motivasi intrinsik dalam memberikan pengaruh pada hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan sebagai variabel terikat terhadap keterikatan kerja sebagai variabel bebas dan subjek

⁴⁰ Muchtadin dan Zelvy Emmelya Sundary, “The Role of Intrinsic Motivation on Altruism, Civic Virtue, Affective Commitment and Work Engagement,” *Research of Economics and Business* 1, no. 2 (30 September 2023): 86–94, <https://doi.org/10.58777/reb.v1i2.77>.

dalam penelitian kali ini merupakan guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Gambut.⁴¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nada Nabillah dengan judul “*Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Intrinsik (Studi pada Pemerintah Kota Palangka Raya)*” dalam Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, Vol. 2, No. 1, April 2021, hlm. 15-28 bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja pegawai dan motivasi intrinsik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan membagikan kuesioner *empowering leadership*, kinerja, dan motivasi intrinsik kepada 188 PNS pada kompleks perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *empowering leadership* terhadap kinerja pegawai dan motivasi intrinsik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya membahas mengenai kepemimpinan yang memberdayakan dan motivasi intrinsik. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator untuk mengetahui pengaruhnya pada hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Gambut.⁴²

⁴¹ Niki Yulia Sari, Adi Rahmat, dan Ali Asfar, “Kepemimpinan Yang Memberdayakan Terhadap Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja,” *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN* 2, no. 1 (28 Februari 2023): 73–83.

⁴² Nada Nabillah, “Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Intrinsik (Studi Pada Pemerintah Kota Palangka Raya),” *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi* 2, no. 1 (11 Juli 2021): 15–29, <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2909>.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhwan dengan judul “*Model Hubungan Empowering Leadership, Spiritual Value, Co-Worker Incivility, dan Work Engagement*” dalam Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol. 4, No. 1, Maret 2021, hlm. 67-76 bertujuan untuk menganalisis model hubungan *empowering leadership*, *work engagement*, *spiritual value*, dan perilaku *incivil* yang dilakukan oleh rekan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan membagikan kuesioner *empowering leadership*, *work engagement*, *spiritual value*, dan *incivility* pada 342 pekerja. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah *empowering leadership* dan *spiritual value* memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement*, namun *co-worker incivility* tidak terbukti memoderasi hubungan *empowering leadership* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *incivility* tidak berdampak selama pekerja menganggap bahwa mereka diberdayakan oleh atasannya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya membahas mengenai kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja serta adanya penambahan satu variabel moderator. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel moderator dan jumlah variabel yang dianalisis. Penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator dan variabel yang digunakan berjumlah

tiga. Selain itu, perbedaan lainnya adalah subjek dari penelitian yang akan dilakukan merupakan guru dan tenaga kependidikan.⁴³

5. Penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Syahrul dengan judul “*The Effect of Empowering Leadership on Intrinsic Motivation: The Role of Psychological Empowerment as a Mediation*” dalam *Journal of Leadership in Organizations*, Vol. 2, No. 2, 2020, hlm.. 108-120 bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap motivasi intrinsik dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pembagian kuesioner *empowering leadership* dan *intrinsic motivation* pada 45 ASN di BKSPDM. Temuan hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang memberdayakan berkorelasi positif terhadap motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis dapat memediasi secara parsial. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya membahas mengenai kepemimpinan yang memberdayakan dan motivasi intrinsik. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel bebas dan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator. Selain itu, perbedaan lainnya adalah subjek dari penelitian yang akan dilakukan merupakan guru dan tenaga kependidikan.⁴⁴

⁴³ Ikhwani Ikhwani, “Model Hubungan Empowering Leadership, Spiritual Value, Co-Worker Incivility dan Work Engagement,” *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 4, no. 1 (2021): 67–76.

⁴⁴ Khaidir Syahrul, “The Effect of Empowering Leadership on Intrinsic Motivation: The Role of Psychological Empowerment as a Mediation,” *Journal of Leadership in Organizations* 2, no. 2 (10 Agustus 2020), <https://doi.org/10.22146/jlo.56135>.

G. Hipotesis

1. **H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.
2. **H2:** Motivasi intrinsik memoderasi secara positif kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Gambut.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini disusun guna mempermudah dalam penyusunan dan penulisan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut.

Pertama, Bab I: Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis, dan sistematika penulisan.

Kedua, Bab II: Landasan Teori yang terdiri dari penjelasan definisi, faktor, aspek, dan variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik. Kemudian, penjelasan juga dilengkapi dengan kerangka berpikir penelitian.

Ketiga, Bab III: Metode Penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Keempat, Bab IV: Hasil dan Pembahasan yang terdiri dari pemaparan hasil penelitian dan pembahasan serta penjabaran hasil penelitian yang berbentuk deskriptif.

Kelima, Bab V: Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.