

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai 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, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan yang memberdayakan pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut dengan masa kerja minimal 1 tahun dengan kategori tinggi berjumlah 38 orang (61%), kategori sedang berjumlah 17 orang (27%), dan kategori rendah berjumlah 7 orang (12%). Adapun aspek pembentuk kepemimpinan yang memberdayakan yang paling dominan adalah aspek *autonomy support* dengan persentase sebesar 54%.
2. Tingkat keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut dengan masa kerja minimal 1 tahun dengan kategori tinggi berjumlah 39 orang (63%), kategori sedang berjumlah 23 orang (37%), dan tidak ada yang berada pada kategori rendah (0%). Adapun aspek pembentuk keterikatan kerja yang paling dominan adalah aspek *dedication* dengan persentase sebesar 35%.
3. Tingkat motivasi intrinsik pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut dengan masa kerja minimal 1 tahun dengan kategori tinggi

berjumlah 40 orang (65%), kategori sedang berjumlah 22 orang (35%), dan tidak ada yang berada pada kategori rendah (0%). Adapun aspek pembentuk motivasi intrinsik yang paling dominan adalah kemajuan dan pengembangan dengan persentase sebesar 42%.

4. Kepemimpinan yang memberdayakan memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut dengan masa kerja minimal 1 tahun secara positif signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Adapun nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,227 yang berarti bahwa sumbangsih pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja secara langsung adalah sebesar 22,7% dengan kekuatan sedang. Kemudian sisanya 77,3% dapat dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima.
5. Berdasarkan analisis menggunakan uji *Moderate Regression Analysis* (MRA) dan PROCESS menunjukkan nilai *Int_1* sebesar 0,7199 ($> 0,05$) yaitu variabel motivasi intrinsik tidak dapat berperan sebagai variabel moderator antara pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut dengan masa kerja minimal 1 tahun. Dalam hal ini, maka variabel motivasi intrinsik teridentifikasi sebagai kriteria moderasi prediktor atau *predictor moderasi* yaitu di mana terdapat pengaruh variabel Z terhadap variabel Y yang berpengaruh signifikan dan terdapat pengaruh interaksi $X \times Z$ yang tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa rekomendasi yang perlu dipertimbangkan untuk perkembangan dan tindak lanjut yang lebih baik, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian, kepemimpinan yang memberdayakan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, disarankan agar guru dan tenaga kependidikan secara aktif mengembangkan dan mempertahankan keterikatan kerjanya terutama melalui upaya kolaboratif dengan pihak pemimpin yang memberdayakan.
2. Bagi pihak Universitas, besar harapan agar penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja dengan moderator motivasi intrinsik pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Gambut.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengaitkan pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keterikatan kerja selain motivasi intrinsik seperti kompensasi, lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan modal psikologis. Faktor-faktor tersebut dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja untuk mengetahui seberapa besar atau signifikan dari tiap faktor tersebut. Kemudian, apabila *Moderate Regression Analysis* (MRA) pada penelitian

selanjutnya juga menghasilkan kriteria prediktor moderasi (*moderasi predictor*), maka harap ditambahkan atau dilanjutkan menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis apakah variabel independen dan variabel moderator dapat berperan secara simultan terhadap variabel dependen atau uji mediasi melalui uji bootstrap untuk menganalisis apakah variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui variabel mediator, sehingga diharapkan dapat menghasilkan keterbaruan lainnya. Terakhir, penelitian selanjutnya diharapkan memperkaya hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif agar ditemukan hasil yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik.