UPADESHA: Journal of Education Research and Learning Innovation
Volume 1, Number 2, 2025 pp. 1-12
Open Access: https://e-journal.samsarainstitute.com/ijel/index

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA GURU SD SEKECAMATAN KOBA KABUPATEN BANGKA TENGAH

Oleh:
Gradiska Oktaviyanti YS[1], Bukman Lian[2], Andi Rahman[3]
[1,2,3]Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia
Email: kaoktav@gmail.com[1], drbukmanlian@univpgri-palembang.ac.id[2], andiplg25@gmail.com[3]

ARTICLE INFO

Article History:
Naskah Masuk : 6 Juni 2025
Naskah Direvisi : 17 Juni 2025
Naskah Disetujui : 20 Juli 2025
Tersedia Online : 29 Juli 2027

Keywords:
Work Engagement, Empowering Leadership, Teacher Performance

Kata Kunci:
Work Engagement, Empowering Leadership, Kinerja Guru

This is an open access article under the CC BY. SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Samsara Publishing House

A B S T R ACT

The purpose of this study is to test and analyze the presence or absence of the influence of engagement and empowering leadership together on the performance of elementary school teachers (SD) in Koba District, Central Bangka Regency. This research was carried out in elementary schools in Koba District, Central Bangka Regency consisting of 19 schools. The schools that became the research site were SD Negeri 1 Koba, SD Negeri 2 Koba, SD Negeri 3 Koba, SD Negeri 4 Koba, SD Negeri 5 Koba, SD Negeri 6 Koba, SD Negeri 7 Koba, SD Negeri 8 Koba, SD Negeri 11 Koba, SD Negeri 15 Koba, SD Negeri 16 Koba, and SD IT Sahabat Quran. The author conducted research from June 2024 to October 2024. The method used in this study is quantitative research. The population in this study is all elementary school teachers in Koba District, Central Bangka Regency which totals 258 teachers from 19 schools. Using the Slovin formula, a sample size of about 157 people was obtained for 258 people with an error rate of 5%. Data collection in this study uses a questionnaire. The instrument test uses data validity and reliability tests. The data analysis technique used normality test, linearity test, multicollinearity test, Durbin Watson Autocorrelation Test, Heteroscedasticity Test, Simple Linear Regression Test and Multiple Linear Regression Test. The results of the analysis showed that Work Engagement and empowering leadership simultaneously had an influence on elementary school teachers in Koba District, Central Bangka Regency. Thus, both variables contribute positively to teacher performance.

A B S T R A K

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh engagement dan empowering leadership secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD) Sekecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah dasar di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah yang terdiri dari 19 sekolah. Sekolah yang menjadi tempat penelitian adalah SD Negeri 1 Koba, SD Negeri 2 Koba, SD Negeri 3 Koba, SD Negeri 4 Koba, SD Negeri 5 Koba, SD Negeri 6 Koba, SD Negeri 7 Koba, SD Negeri 8 Koba, SD Negeri 11 Koba, SD Negeri 15 Koba, SD Negeri 16 Koba, dan SD IT Sahabat Quran. Penulis melakukan penelitian mulai dari Juni 2024 sampai Oktober 2024. Metode yang digunakan dalam

*Corresponding author
E-mail addresses: kaoktav@gmail.com (Gradiska Oktaviyanti YS)

penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah yang berjumlah 258 orang guru dari 19 sekolah. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh ukuran sampel sekitar 157 orang untuk 258 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas data. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, Uji Autokolerasi Durbin Watson, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Work Engagement dan empowering leadership secara simultan memiliki pengaruh terhadap guru SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah. Dengan demikian, kedua variabel berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

I. PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan suatu proses pembentukan masyarakat global yang melampaui batas-batas wilayah yang terjadi di berbagai aspek kehidupan serta membawa dampak baik itu dampak positif maupun dampak negatif (Fauzi et al., 2020). Dampak era globalisasi saat ini sangat terasa di berbagai bidang, termasuk dalam bidang pendidikan. Era globalisasi ini penuh dengan tantangan dan dalam menghadapi berbagai macam perubahan dunia yang demikian cepat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang tinggi (Yaman, 2020). Tantangan yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah tuntutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih kompetitif agar mampu bersaing dengan negara-negara lain (Ideswal et al., 2020). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki daya saing salah satunya adalah dengan mengenyam pendidikan sebagai kebutuhan dasar guna meningkatkan kehidupan agar semakin maju dan sejahtera (Asfar & Kurnia, 2020). Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan karakter manusia, di mana melalui pendidikan seseorang akan menjadi individu yang kaya pengetahuan dan mampu bersaing dengan bangsa lain (Damanik & Suhendro, 2022). Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha yang disadari dan direncanakan untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri mereka. Hal ini bertujuan agar mereka memiliki kekuatan spiritual, kemampuan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang baik, serta keterampilan yang diperlukan untuk kepentingan diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam pengertian yang sederhana dan umum, pendidikan adalah proses yang dilakukan manusia untuk merangsang dan mengembangkan potensi bawaan yang dimiliki baik dalam aspek fisik maupun spiritual serta sesuai dengan nilainilai yang berlaku dalam masyarakat dan budaya di mana seseorang tersebut berada (Rahman et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset dalam sebuah organisasi yang memiliki intelektualitas, emosionalitas, motivasi, potensi, keterampilan, pengetahuan, semangat, dan inisiatif (Lallo et al., 2021). Sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan keterlibatan kerja yang baik dapat mendorong organisasi untuk maju dan berkembang, serta memungkinkan organisasi untuk bersaing dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di masa depan (Anam & Anggarani, 2023). Dalam bidang pendidikan, ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas pada masa mendatang sangat dibutuhkan guna penyelenggaraan pendidikan yang lebih bermutu pada setiap jenjang pendidikan yang ada. Jenjang pendidikan dalam sistem pendidikan formal terstruktur dan teratur. Dimulai dari

pendidikan dasar, berlanjut ke tingkat menengah, dan kemudian ke pendidikan tinggi (Syaadah et al., 2022). Sekolah dasar merupakan salah satu pendidikan yang termasuk ke dalam jenjang pendidikan dasar. Sekolah Dasar (SD) merupakan jenis pendidikan umum yang sangat strategis, karena merupakan pendidikan formal paling awal yang memberi landasan bagi pendidikan selanjutnya. Guna mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana perlu diperhatikan dengan serius. Dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas dan sarana prasarana yang memadai, diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat lebih maju dan berkembang secara signifikan.

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk guru, siswa, lingkungan pendidikan, kurikulum yang diterapkan, serta fasilitas yang mendukung proses pembelajaran (Ufaira et al., 2020). Keberhasilan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru, karena guru merupakan elemen yang krusial dan strategis. Sebagai akibatnya, peran dan tanggung jawab guru dalam mencapai tujuan pendidikan di tingkat sekolah dan nasional menjadi standar bagi penilaian mutu pendidikan yang rendah atau tinggi (Maya & Mahmudah, 2023). Guru adalah seorang pendidik yang bertanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan bangsa (Jannah et al., 2023). Menurut Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru memiliki peran kunci dalam penyelenggaraan proses pembelajaran (Sanjani, 2020). Wulandari menyatakan bahwa kualitas guru saling terikat erat dengan kualitas sumber daya manusia (Sartika et al., 2023). Guru memiliki peran krusial dalam menjamin kelancaran dan kualitas proses pendidikan (Cahyo et al., 2022). Sebagai pelaksana pendidikan, guru adalah salah satu faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan dan memiliki posisi yang strategis. Guru memiliki peran langsung dalam membentuk kemampuan dan karakter peserta didik. Guru juga berperan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga peran mereka tidak dapat digantikan oleh media lain. Sebesar apapun upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, tanpa peningkatan kualitas dan profesionalisme guru, usaha tersebut tidak akan berdampak signifikan (Yaman, 2020). Peningkatan mutu pendidikan harus fokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas guru. Guru diharapkan memiliki kinerja yang mampu memenuhi harapan semua pihak terutama masyarakat yang mempercayakan pendidikan anak-anak mereka kepada sekolah dan guru. Bangun menyatakan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ditentukan (Nabillah, 2021). Kinerja merupakan cerminan dari seberapa baik suatu kegiatan dijalankan dalam mencapai target, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan dalam strategi perencanaan organisasi tersebut (Ary et al., 2019). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang terlihat dan terwujud dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran. Dengan demikian seorang guru tidak hanya memiliki tugas mengajar di kelas, tetapi juga memiliki tanggung jawab yang besar untuk mendidik peserta didiknya (Selfiati et al., 2021).

Kinerja guru menjadi perhatian banyak pihak dan dampaknya dirasakan oleh siswa serta orang tua. Rendahnya kualitas hasill pendidikan mencerminkan rendahnya kinerja guru baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Kisworo et al., 2022). Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerjanya, tetapi juga oleh perilaku yang diperlihatkan. Kinerja guru mencakup kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya serta perilaku yang ditampilkan selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, seorang guru harus profesional dalam bekerja, karena perilaku guru menjadi contoh bagi peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar (Mulyani & Kartadiharja, 2023). Untuk mencapai kinerja guru yang optimal, penting

untuk menetapkan standar yang jelas agar dapat dijadikan pedoman bagi semua guru. Kinerja guru dapat terwujud apabila mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (Novalita et al., 2023). Guru harus memenuhi tugasnya sebagai pendidik dan pengajar sesuai dengan UndangUndang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 pasal 8. Undang-undang tersebut menetapkan bahwa kompetensi guru, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional, dapat dijadikan sebagai standar kinerja guru (Indriawati et al., 2022).

Berbagai upaya dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam dunia pendidikan. Aktivitas guru merupakan elemen krusial dalam pendidikan dan menjadi faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Guru bukan hanya melaksanakan proses pembelajaran, tetapi juga memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kualitas kerja guru sangat mempengaruhi kualitas hasil pendidikan, karena guru adalah pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa pada selama pembelajaran. Oleh karena itu, guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan sehingga perlu mendapat perhatian lebih untuk menciptakan guru yang berkualitas guna menunjang kinerja guru secara keseluruhan (Ramadhan et al., 2023).

Berdasarkan informasi dari pengawas sekolah dan beberapa kepala sekolah di Kecamatan Koba yang telah dihubungi oleh penulis, didapatkan hasil bahwa kinerja guru yang ada di Kecamatan Koba oleh pengawas sekolah dibagi menjadi tiga kategori diantaranya: 1) guru dengan predikat kinerja baik 2) guru dengan predikat kinerja sedang, dan 3) guru dengan predikat kerja cukup. Penilaian ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian guru telah menunjukkan kinerja yang baik, masih banyak guru yang dinilai memiliki kinerja cukup oleh pengawas. Predikat kinerja cukup menunjukkan bahwa guru tersebut telah memenuhi sebagian besar tugasnya dengan standar yang memadai, namun masih terdapat area untuk perbaikan guna mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Predikat kinerja guru ini dinilai pengawas dari beberapa faktor seperti kurangnya disiplin dalam bekerja terlihat dari terlambat dalam bekerja dan mengakhiri jam pelajaran sebelum waktunya, kurangnya dedikasi dan inovasi dalam pembelajaran yang terlihat dari guru yang hanya sekadar mengajar saja, serta kuranya dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan guru di sekolahnya. Dalam konteks pendidikan modern, penilaian kinerja guru tidak hanya mengacu pada pemenuhan tugas administratif tetapi juga pada kemampuan guru dalam implementasi inovasi pedagogis dan adaptasi kurikulum yang dinamis. Novelty dalam penelitian ini terletak pada kombinasi variabel *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* yang relatif baru disandingkan dalam konteks pendidikan serta potensi temuan yang dapat memberikan wawasan baru terkait peningkatan kinerja guru. Sementara itu, state of art dalam penelitian ini mencakup pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep-konsep utama, hubungan antar variabel serta implikasi praktis dan teoritis dalam konteks pendidikan.

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui pendekatanpendekatan seperti pelatihan profesional berkelanjutan, peningkatan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan. Kinerja guru yang maksimal merupakan salah satu dari beberapa fenomena yang seharusnya dapat menjadi tolok ukur suatu masalah untuk diangkat dalam penelitian ini. Karena dalam suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bisa ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka fenomena mengenai kinerja guru dalam lembaga pendidikan merupakan permasalahan yang memerlukan penanganan serius dengan melakukan penataan dan pembenahan. Kinerja guru dianggap sebagai salah satu input yang sangat penting dalam penyelanggaraan pendidikan. Apabila kinerja guru ini tidak segera diperbaiki, maka dalam jangka pendek akan berdampak pada rendahnya hasil belajar peserta

didik dikarenakan guru merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan peserta didik terutama dalam proses belajar mengajar. Dalam jangka panjang, rendahnya kinerja guru akan berdampak pada kualitas lulusan yang dihasilkan nantinya. Selain itu juga, kualitas dari lembaga pendidikan akan diragukan karena kinerja guru secara langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, topik mengenai kinerja guru menjadi sangat relevan dan menarik untuk diteliti guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga kinerja guru tersebut belum optimal. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup karakteristik dan kondisi pribadi guru seperti bakat, tingkat kepercayaan diri, loyalitas terhadap pekerjaan, tingkat kompetensi, keterikatan kerja, kondisi kesehatan, kepribadian, serta cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Di sisi lain, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, pemberdayaan guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan juga ketersediaan sarana prasarana yang memadai (Indriawati *et al*., 2022).

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, serta mempertimbangkan keterbatasan waktu dan sumber daya penelitian, maka penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah yaitu faktor internal berupa *Work Engagement* (keterlibatan kerja) dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan yaitu *Empowering Leadership* (gaya kepemimpinan yang memberdayakan).

Work Engagement atau keterikatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi (Arif et al., 2023). *Work Engagement* dikatakan sebagai sebuah kontruk psikologis yang positif di mana karyawan memiliki rasa antusias dan senang dalam melakukan perkerjaan yang ditekuni guna memberikan kontribusi peran kerja serta kesuksesan organisasi (Awaludin, 2017). *Work Engagement* dapat muncul ketika anggota organisasi merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Rasa nyaman ini dapat mendorong anggota untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Bahkan, hal ini bisa membuat mereka berinisiatif untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab mereka (Bismoko et al., 2023).

Hubungan *Work Engagement* dengan kinerja guru dapat dianggap cukup kuat dikarenakan ketika seorang guru merasa berkomitmen terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa antusias, sangat terlibat dan bekerja dengan penuh konsentrasi untuk dapat melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik (Setyono & Sutapa, 2021). Guru yang memiliki *Work Engagement* (keterlibatan kerja) biasanya siap dan mampu untuk sepenuhnya terlibat dalam peran dan tugasnya, serta cenderung bersikap proaktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Maya & Mahmudah, 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi guru untuk berdedikasi terhadap pekerjaannya karena dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan dari informasi awal yang didapatkan penulis dari pengawas dan beberapa kepala sekolah di Kecamatan Koba, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa guru di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Koba yang memiliki keterikatan kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perilaku guru yang masih kurang disiplin dalam berkerja seperti perilaku tidak tepat waktu ketika memasuki kelas saat dimulainya proses pembelajaran. Ada juga ditemukan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum pelajarannya berakhir. Selain itu, terdapat fenomena dalam implementasi kegiatan belajar mengajar seperti beberapa guru terlihat tidak berupaya untuk mengembangkan metode pengajaran baru atau berinovasi dalam proses pembelajaran. Mereka cenderung menjalankan rutinitas yang sama tanpa mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Lebih lanjut yang sering terlihat adalah guru tidak membawa administrasi pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau modul ajar ke dalam kelas serta keterlambatan guru dalam mengumpulkan administrasi pembelajaran. Fenomena ini juga didukung oleh

penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Mulyani & Kartadiharja, 2023).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang kedua yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang unik dalam menjalankan kepemimpinannya (Wildawati et al., 2018). Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja guru di lembaga sekolah tempat mereka mengajar (Sianturi et al., 2020). Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang memberdayakan anggotanya, sehingga mereka memiliki motivasi internal untuk meningkatkan kinerjanya (Nabillah, 2021).

Salah satu gaya kepemimpinan adalah *Empowering Leadership*. Zhang merumuskan *Empowering Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan dengan tujuan untuk mendorong pemberdayaan yang menghasilkan kreativitas dan inovasi (Arini, 2020). Lebih lanjut, Amundsen dan Martinsen menjelaskan bahwa *Empowering Leadership* merupakan proses mempengaruhi pegawai melalui pembagian kekuasaan, pemberian motivasi, dan dukungan pengembangan. Tujuannya adalah untuk mendorong kemandirian, meningkatkan motivasi serta kemampuan anggota dalam bekerja secara otonom sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui *Empowering Leadership* ketika seorang pemimpin mampu memperdayakan pegawainya dengan efektif (Ariskasari & Pratiwi, 2019). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan *Empowering Leadership* akan memberikan kewenangan dan dukungan kepada guru-guru. Hal ini diyakini akan berkontribusi secara signifikan dalam memberdayakan guru-guru tersebut. Hal ini karena pemberdayaan yang diberikan dapat meningkatkan kepercayaan diri guru akan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang bermakna dan berpengaruh positif pada lingkungan sekolah. Dengan demikian, guru-guru yang merasa diberdayakan akan mampu bekerja secara mandiri dan menampilkan perilaku adaptif yang melebihi tugas rutin mereka (Boli et al., 2023).

Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis dari pengawas sekolah Kecamatan Koba, hanya terdapat beberapa sekolah saja yang kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah dasar yang telah menerapkan *Empowering Leadership*. Bentuk penerapan *Empowering Leadership* oleh kepala sekolah dapat tercermin dari kepala sekolah memiliki semangat yang tinggi untuk memajukan sekolah dasar yang dipimpinnya yaitu dengan memberdayakan secara maksimal potensi yang dimiliki oleh guru atau tenaga pendidiknya. Kepala sekolah yang mendukung dan mendorong guru untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan, seminar dan mengakses sumber daya pendidikan. Lebih lanjut, kepala sekolah melibatkan guru dalam mengungkapkan ide dan pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan sekolah.

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah yang berjumlah 258 orang guru dari 19 sekolah. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh ukuran sampel sekitar 157 orang untuk 258 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2020). Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas data. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, Uji Autokolerasi Durbin Watson, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Regresi Linier Berganda (Suharsimi, 2018). Untuk uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji persamaan regresi sederhana merupakan pengujian untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut.

Y = a + bX (Kesumawati, 2018)

Jika nilai koefisien dari variabel bebas bernilai positif maka persamaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel terikat akan cenderung meningkat Ketika nilai pada variabel bebas meningkat. Sebaliknya, jika nilai pada variabel bebas (X) menurun, maka nilai variabel Y juga akan mengalami penurunan. Data uji persamaan regresi sederhana untuk variabel *X*1 *Work Engagement* terhadap variabel Y kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *X*1 terhadap Variabel Y

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	59.201	6.473	
	X1 (Work Engagement)	0.598	.074	.544
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)				

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Dari data pada Tabel 1 dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Y = 59,201 + 0,598X

Persamaan tersebut menunjukkan hasil yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mengalami meningkat seiring dengan peningkatan *Work Engagement*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Work Engagement*, semakin baik pula kinerja guru Selanjutnya untuk data uji persamaan regresi sederhana pada variabel *X*2 *Empowering Leadership* terhadap variabel Y kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *X*2 terhadap Variabel Y

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	60.926	4.267	
	X2 (Empowering Leadership)	0.490	.041	0.690
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)				

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Dari data pada Tabel 2 dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Y = 60,926 + 0,490X

Persamaan tersebut menunjukkan hasil yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mengalami peningkatan sejalan dengan peningkatan *Empowering Leadership*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Empowering Leadership* semakin positif pula kinerja guru.

3.2 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji persamaan regresi merupakan pengujian untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* secara bersamasama terhadap kinerja guru SD sekecamatan koba Kabupaten Bangka Tengah. Kriteria pengujian persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Jika nilai koefisien dari variabel bebas *X*1 dan *X*2 bernilai positif maka persamaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel terikat Y akan cenderung meningkat Ketika nilai pada variabel *X*1 dan *X*2 meningkat. Sebaliknya, jika nilai pada variabel *X*1 dan *X*2 menurun,

maka nilai Y juga akan mengalami penurunan. Data hasil uji persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	49.942	5.563	
	X1 (Work Engagement)	.230	.077	.209
	X2 (Empowering Leadership)	.402	.050	.567
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)				

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Dari data pada Tabel 4.12 dapat dirumuskan persamaan regresi:

$$Y = 49{,}942 + 0{,}230X_1 + 0{,}402X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan hasil yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja guru mengalami peningkatan dengan adanya peningkatan *Work Engagement* dan *Empowering Leadership*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Work Engagement* dan *Empowering Leadership*, maka kinerja guru cenderung akan semakin baik. Selain itu, dari data tersebut terlihat bahwa pengaruh *Empowering Leadership* lebih besar dibandingkan dengan *Work Engagement* terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa *Empowering Leadership* memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini.

3.3 Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap variabel Y yang menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini. Kriteria pengujian dengan uji parsial adalah sebagai berikut.

Ho diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau Sig ≥ α (0,05)

Ha diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig < α (0,05)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.942	5.563		8.978	.000
	X1 (Work Engagement)	.230	.077	.209	2.976	.003
	X2 (Empowering Leadership)	.402	.050	.567	8.072	.000
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)						

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berdasarkan uji-t di atas diperoleh hasil thitung pada variabel *Work Engagement* sebesar 2,976 dan lebih besar dibandingkan ttabel yang bernilai 1,975. Selain itu, nilai signifikan menunjukkan nilai 0,003 yang lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga Ho ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig < α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Engagement* terhadap kinerja guru. Pada variabel *Empowering Leadership* nilai t hitung adalah sebesar 8,072 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,975. Selain itu, nilai signifikan menunjukkan nilai 0,000 yang lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga Ho ditolak karena nilai $thitung > ttabel$ dan nilai Sig < α (0,05). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Empowering Leadership* terhadap kinerja guru.

3.4 Uji Simultan (Uji-f)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel bebas X1 *Work Engagement* dan X2 *Empowering Leadership* secara simultan terhadap variabel terikat Y kinerja guru. Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas tersebut

berkontribusi secara signifikan terhadap variabel bebas secara bersamaan. Kriteria pengujian untuk uji-f adalah sebagai berikut

Ho diterima jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau Sig F ≥ α (0,05)

Ha diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig F < α (0,05)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8398.468	2	4199.234	78.593	.000[b]
	Residual	8228.233	154	53.430		
	Total	16626.701	156			
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Empowering Leadership), X1 (Work Engagement)						

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel uji-f di atas diperoleh hasil F hitung adalah sebesar 78,593 dan lebih besar dibandingkan F tabel yang bernilai 3,06. Selain itu, nilai signifikan menunjukkan nilai 0,000 yang lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga Ho ditolak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Kriteria pengujian koefisien determinasi yaitu dengan memperhatikan nilai *R square*.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711[a]	.505	.499	7.30959	1.625
a. Predictors: (Constant), X2 (Empowering Leadership), X1 (Work Engagement)					
b. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)					

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi diperoleh hasil nilai R square sebesar 0,505. Nilai tersebut berarti bahwa variabel *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* mampu mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama sebesar 50,5%, dan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 7. Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Mustafa (2023)

Berdasarkan tabel pedoman interpretasi berikut, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja guru.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SD sekecamatan Koba. Berikut ini penjelasan mengenai temuan penelitian tersebut:

a. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel *Work Engagement* (X1) terhadap kinerja guru SD Sekecamatan Koba Kabupaen Bangka Tengah. Dengan demikian, *Work Engagement* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Meskipun demikian, sebagian besar variasi kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar *Work Engagement*.
b. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel *Empowering Leadership* (X2) terhadap kinerja guru SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah. Dengan demikian, *Empowering Leadership* berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru. Namun masih terdapat faktor-faktor lain di luar variabel *Empowering Leadership*.
c. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* secara simultan memiliki pengaruh terhadap guru SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah. Dengan demikian, kedua variabel berkontribusi positif terhadap kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

Anam, S., & Anggarani, A. (2023). Pengaruh Work Environment dan Self Efficacy terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Organizational Trust. *Sinomika Journal*, *2*(3). https://doi.org/. https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i3.1333

Arif, D., Wahyudi, N., & Pranata, D. (2023). Pengaruh Iklim Oganisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Work Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekertaiat Daerah Kabupaten Magetan. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, *1*(2), 1–19.

Arini, D. (2020). *Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) BerbasisDiscovery Learning pada Materi Kalor di SMP*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Ariskasari, D., & Pratiwi, D. D. (2019). Pengembangan Modul Matematika Berbasis Problem Solving pada Materi Vektor. *Desimal: Jurnal Matematika*, *2*(3), 249–258. https://doi.org/10.24042/djm.v2i3.4454

Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, *8*(1), 6990–7013.

Asfar, A., & Kurnia, A. (2020). Landasan Pendidikan: Hakikat dan Tujuan Pendidikan (Implications of Philosophical Views of People in Education). *Jurnal Pendidikan Dan Edukasi*, *2*(1), 1–15. https://doi.org/https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22158.10566%0D

Awaludin, A. A. R. (2017). Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, *2*(1). https://doi.org/10.30998/sap.v2i1.1156

Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Engagement pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(3), 191–205.

Boli, B., Tanasa, N., & Triwanti, T. (2023). Peran Empowering Leadership terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Job Performance Guru. *ANALYSIS: Accounting, Management, Economics, and Business*, *1*(3).

Cahyo, O., Sancoko, H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, *7*(1), 1–14.

Damanik, B. E., & Suhendro, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *1*(4), 512–518. https://doi.org/https://doi.org/10.54259/diajar.v1i4.123

Fauzi, N., Averros, M., & Al Islami, A. (2020). Dampak Era Globalisasi di Pendidikan

(Pendidik dan Peserta Didik). *Jurnal Pendidikan Dasar*, *2*(1), 24–36.

Ideswal, Yahya, & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *4*(2), 460–466.

Indriawati, P., Maulida, N., Erni, N., & Putr, H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, *3*(3).

Jannah, M., Ruwaida, H., Assya'bani, R., & Mahmuddin, M. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Hulu Sungai Tengah. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, *7*(2), 955. https://doi.org/https://doi.org/10.35931/am.v7i2.2037

Kesumawati, N. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian*. Raja Grafindo Persada.

Kisworo, B., Arwani, M., & Sukirman. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *2*(1).

Lallo, L., Yunus, M., & Elpisah, E. (2021). Implementasi Kebijakan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(6), 6126–6133. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1781

Maya, N., & Mahmudah, F. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Memaksimalkan Work Engagement Guru. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *5*(6), 2558–2568. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5934

Mulyani, H., & Kartadiharja, R. O. (2023). Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Neger. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, *8*(2), 233–244. https://doi.org/https://doi.org/10.15575/isema.v8i2.29731

Nabillah, N. (2021). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Intrinsik (Studi pada Pemerintah Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, *2*(1), 15–28.

Novalita, L., Ahyani, N., & Eddy, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kurikulum Merdeka terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Program Sekolah Penggerak. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, *6*(1), 171–181. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5448

Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-unsur Pendidikan. *Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, *2*(1). https://journal.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul%0D

Ramadhan, L., Rina, & Hafipah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, *3*(1), 560–576.

Sanjani, M. A. (2020). Tugas dan Peranan Guru dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, *6*(1), 35–42.

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

Selfiati, F., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan 96 Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, *9*(1).

Setyono, T., & Sutapa, N. (2021). Pengaruh Tuntutan Kerja dengan Moderasi Panggilan Kerja saat Work From Home terhadap Work Engagement pada Guru. *Jurnal Titra*, *9*(2), 183–190.

Sianturi, Lian, B., & Puspitasari. (2020). Strategi Kepala Sekolah dalamMengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *3*(1).

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alpabeta.

Suharsimi, A. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Syaadah, R., Al Asy Ary, M. H., Silitonga, N., & Rangkuty, S. F. (2022). Pendidikan Formal, Pendidikan Non-Formal dan Pendidikan Informal. *PEMA: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(2), 125–131. https://jurnal.permapendis-

sumut.org/index.php/pema%0D

Ufaira, R. A., Nur Imanda, A., Reza Gunawan, L., & Hendriani, W. (2020). Gambaran Work Engagement pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi Sosial*, *18*(1), 73–85. https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jps.2020.09

Wildawati, Supomo, & Riswanti. (2018). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal FKIP Universitas Lampung*, *8*(2), 22–33.

Yaman, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. *Al-Musannif*, *2*(1), 29–48. https://doi.org/10.56324/almusannif.v2i1.36