

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 et al., 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 (B. E. 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 nilai-nilai 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 hasil 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 Undang-Undang 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 sebesar 30% 2) guru dengan predikat kinerja sedang sebanyak 50%, dan 3) guru dengan predikat kerja cukup 20%. 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.

Selain itu, indikator kinerja guru dalam nilai rapor pendidikan di beberapa sekolah masih berwarna kuning bahkan merah. Rata-rata nilai dalam rapor pendidikan di Kecamatan Koba adalah 59,74% dan dikategorikan dengan warna kuning yang berarti sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam manajemen sekolah dan sistem pembelajaran.

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 sekedar mengajar saja, serta kurangnya 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 pendekatan-pendekatan 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 penyelenggaraan 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 (Maulida, 2020).

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 konstruk psikologis yang positif di

mana karyawan memiliki rasa antusias dan senang dalam melakukan pekerjaan yang ditekuni guna memberikan kontribusi peran kerja serta kesuksesan organisasi (Rakhim, 2020). *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; Putra & Mardikaningsih, 2022).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang kedua yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang unik dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik sekolah yang dipimpinnya (Wilda et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap baik atau buruknya kinerja guru, karena dapat menentukan suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta motivasi kerja di lingkungan sekolah (Puspitasari et al., 2022). Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang memberdayakan anggotanya. Dengan demikian, guru akan merasa dihargai, memiliki motivasi internal yang kuat dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mendukung keberhasilan pembelajaran di sekolah (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 & Mulyani, 2022). 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 (Ariska et al., 2024). 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

Berdasarkan dari penjabaran diatas, permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah sebagai berikut: masih rendahnya penerapan *work engagement* dan *empowering leadership* pada guru sekolah dasar di Kecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kondisi ini tentunya menyebabkan kurang maksimalnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Koba. Oleh karena itu, faktor *work engagement* dan *empowerment leadership* adalah dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam lagi. Dengan dasar tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Koba”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, maka terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Globalisasi menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing secara global

- 1.2.2 Kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana di sekolah dasar belum sepenuhnya memadai untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- 1.2.3 Kinerja guru SD di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah dinilai masih cukup dan belum optimal yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan di wilayah tersebut.
- 1.2.4 Masih adanya guru SD di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah yang kurang disiplin dan memiliki *work engagement* yang rendah yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran.
- 1.2.5 Hanya beberapa kepala sekolah yang menerapkan *empowering leadership* untuk meningkatkan kemandirian dan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

### **1.3 Batasan Masalah**

- 1.3.1 *Work Engagement* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat keterlibatan, antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaannya oleh guru sekolah dasar di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah.
- 1.3.2 *Empowering Leadership* yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memberdayakan dengan memberikan otonomi, dukungan dan sumber daya yang diperlukan guru sekolah dasar di Kecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah.
- 1.3.3 Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah termasuk efektivitas pengajaranm pengelolaan kelas serta kontribusi positif

terhadap lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjabaran di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dapat dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah ada pengaruh *work engagement* ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah?
- 1.4.2 Apakah ada pengaruh *empowering leadership* ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah?
- 1.4.3 Apakah ada pengaruh *Work Engagement* ( $X_1$ ) dan *empowering leadership* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari penjabaran rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Menguji dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD) Sekecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah
- 1.5.2 Menguji dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD) Sekecamatan Koba, Kabupaten Bangka Tengah

1.5.3 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.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan menyajikan temuan yang relevan dan terperinci, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam dan komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam konteks pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan dalam mengembangkan ilmu pendidikan dan dapat memperluas wawasan, khususnya tentang *work engagement*, *empowering leadership*, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1.6.2.1 Bagi Guru

Penelitian ini memberikan wawasan dan masukan bagi guru guna meningkatkan *work engagement* melalui keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, serta mendorong guru untuk merespons *empowering leadership* dari kepala sekolah sehingga kinerja guru akan meningkat yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

#### 1.6.2.2 Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan refleksi bagi kepala sekolah dalam menerapkan *empowering leadership* untuk dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

#### 1.6.2.3 Bagi Dinas Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi Dinas Pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional guru dan kepala sekolah. Program ini dapat difokuskan pada peningkatan *work engagement* dan penerapan *empowering leadership* untuk mencapai peningkatan kinerja guru serta mendorong peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dan daerah.