

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KREATIVITAS PADA GURU SMK TAMAN KARYA MADYA PERTAMBANGAN KEBUMEN**

Heniawati  
Manajemen, STIE Putra Bangsa  
Email: [heniawati812@gmail.com](mailto:heniawati812@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis dan *need for achievement* terhadap *employee engagement* dan kreativitas pada guru SMK Taman Karya Pertambangan Kebumen. Responden dalam penelitian ini adalah guru honorer yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS Version 24,0*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji korelasi dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Terdapat pengaruh yang signifikan *need for achievement* terhadap *employee engagement*. Tidak terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *need for achievement* terhadap kreativitas. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kreativitas.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan Psikologis, *Need for Achievement*, *Employee Engagement*, dan Kreativitas.

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Bahkan pendidikan nasional pun dinilai gagal membangun karakter bangsa. Hal ini terbukti dari masih rendahnya nilai hasil ujian nasional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan memberikan pengertian bahwa penilaian pendidikan adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik dan Ujian sekolah/madrasah adalah kegiatan pengukuran pencapaian kompetensi peserta didik yang

dilakukan oleh satuan pendidikan untuk memperoleh pengakuan atas prestasi belajar yang merupakan salah satu persyaratan kelulusan dari satuan pendidikan.

Pembangunan di bidang pendidikan khususnya pendidikan teknologi dan kejuruan berangsur-angsur ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas serta diselaraskan dengan kebutuhan di lapangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Demi memenuhi kebutuhan lapangan dan menyelaraskan dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Akhirnya lembaga pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan teknologi dan kejuruan dituntut untuk mampu mempersiapkan

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan  
Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

sumber daya manusia yang terampil Siswantari (2015). Salah satunya pada sekolah SMK TKM Pertambangan Kebumen yang beralamat di Jl. H. M. Sarbini No. 177B Karang Sari dan Jl. Pangeran Bumidirjo No.36, Kewedusan. Para guru dituntut untuk terampil dalam memberikan pelajaran di sekolah. Tujuannya agar para siswa tidak merasa bosan dalam menerima pelajaran, sehingga para guru mampu menciptakan sistem belajar sebaik mungkin.

SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen menggunakan metode pembelajaran saintifik dalam proses belajar mengajar, dimana metode tersebut perlu dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi siswa. Dimana hasil belajar diharapkan mampu melahirkan peserta didik yang produktif, kreatif, inovatif, dan efektif melalui penguatan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang terintegrasi. Guru berusaha menggali kompetensi siswa sehingga siswa mampu menjuarai lomba animasi tingkat kabupaten Kebumen selama dua tahun berturut-turut yaitu tahun 2015 dan 2016. Siswa bisa menjuarai perlombaan tersebut berkat kreativitas guru yang turut menuangkan idenya dalam proses membuat animasi. Hal tersebut, karena guru bersemangat dan mau bekerja keras setelah diberi tanggung jawab untuk membimbing siswa yang akan mengikuti kompetisi. Setelah diketahui bahwa siswanya menjuarai perlombaan tersebut, guru lebih bersemangat untuk lebih kreatif lagi dalam membimbing siswa agar mengikuti perlombaan ditahun-tahun berikutnya dan dapat menjuarai perlombaan tersebut.

Guru selain menuangkan ide kreativitasnya kepada siswa, dibidang lain guru juga mengasah dan menuangkan kreativitasnya untuk mengikuti ajang kompetisi atau perlombaan antar sesama guru. Dimana guru SMK Taman Karya Pertambangan mampu menjuarai perlombaan itu pada posisi peringkat tiga. Prestasi yang pernah dicapai oleh guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan yaitu mendapat peringkat tiga peserta diklat T/M dan ABS Di PT. Bumen Redja Abadi Kebumen tahun 2014, dan peringkat tiga pada lomba kompetensi Guru TKR (Teknik Kendaraan Ringan) Tahun 2015 di SMK N 1 Gombong. Perlombaan tersebut menuntut guru untuk berpikir dan bertindak secara kreatif. Mengingat ajang kompetensi tersebut dalam bidang otomotif yang membutuhkan skill dan kreativitas yang baik. Tanpa guru memiliki kreativitas maka guru tidak dapat masuk untuk mengikuti ajang kompetisi tersebut. Dilihat dari prestasi yang telah dicapai, maka terbukti guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan memiliki kreativitas.

Menurut Astuti (2017) Kreativitas karyawan dipengaruhi oleh pemberdayaan yang diterapkan diorganisasi, salah satunya pemberdayaan psikologis. Tujuan pemberdayaan psikologis adalah untuk mewujudkan potensi dalam diri karyawan atau pengikut untuk menciptakan perubahan positif di dalam peran kerja mereka (Seibert, 2011). Seorang guru yang diberdayakan dalam organisasi kemungkinan besar akan memperlihatkan perilaku kreatif. Pemberdayaan merupakan kunci penting untuk menciptakan

kekuatan karyawan sehingga mereka bekerja dengan baik dan efektif. Dengan demikian, SMK Taman Karya Pertambangan membutuhkan sistem tersebut guna menciptakan tenaga pengajar yang lebih baik dan bermutu.

Selain pemberdayaan psikologis, menurut Kuntjojo (2012). motivasi juga merupakan sumber yang penting dalam organisasi. Salah satu motivasi yang penting dimiliki oleh guru adalah *need for achievement* (*n-Ach*). Prestasi dapat dicapai jika ada usaha untuk mencapainya dan usaha tersebut harus didukung oleh adanya kemampuan. Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi. Guru SMK Taman Karya Pertambangan perlu diberikan motivasi berprestasi untuk mencapai standar yang ditetapkan. Karena dengan diberikannya *need for achievement* maka para guru akan semakin terpacu untuk terus memberikan yang terbaik untuk organisasi di Sekolah SMK Taman Karya Pertambangan. Keberhasilan seorang guru dalam mendidik muridnya itu tergantung pada usahanya, bukan karena faktor keberuntungan. Maka perlu menerapkan motivasi berprestasi yang tinggi pada diri masing-masing guru. Penjelasan diatas menguraikan bahwa *n-Ach* dapat mempengaruhi kreativitas seseorang.

Selanjutnya, menurut Gichohi (2014) *employee engagement* juga berpengaruh terhadap kreativitas. Menurut Abraham (dalam Gichohi, 2012) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya. Karyawan yang

terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja sama dengan rekan kerja serta bersedia untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan dicirikan sebagai individu yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

#### TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *employee engagement* pada guru SMK TKM Pertambangan Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *n-Ach* terhadap *employee engagement* pada guru SMK TKM Pertambangan Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas pada guru SMK TKM Pertambangan Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *n-Ach* terhadap kreativitas pada guru SMK TKM Pertambangan Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kreativitas pada guru SMK TKM Pertambangan Kebumen.

#### KAJIAN TEORI

##### Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis adalah konstruk kognitif yang mengacu pada motivasi intrinsik tiap individu (Thomas dalam Rahman, 2007). Sedangkan (Sadarusman, 2004) mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

Indikator pemberdayaan psikologis menurut Spreitzer (1996) terbagi dalam empat perspektif yaitu : (1) *Meaning* (keberartian), (2) *Competence* (kompetensi/mampu), (3) *Self-determination* (determinasi diri), dan (4) *Impact* (akibat/dampak).

### ***Need for Achievement***

*Need for achievement* merupakan dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan. organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja (Siagian 2009: 102). Menurut Wahyuni dan Idris (dalam Mukaromah, 2012) indikator dari individu yang memiliki *n-Ach* tinggi, yaitu: (1) Menyukai tugas yang memiliki kesulitan dan menantang namun realistis, (2) Bertanggung jawab secara personal atas performa kerja, (3) Menyukai umpan balik (*feedback*), (4) Inovatif, berusaha menemukan sesuatu yang berbeda, dan (5) Memiliki ketahanan kerja yang baik (*persistence*).

### ***Employee Engagement***

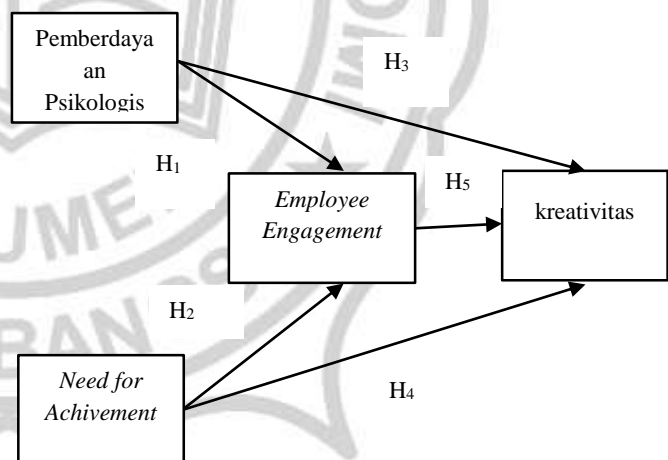
Menurut Thomas (2007) *employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. Sedangkan IES mendefinisikan *employee engagement* sebagai *attitude* positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Menurut Schaufeli (2003) indikator dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek yaitu: (1) *Vigor* (semangat), (2) *Dedication* (dedikasi), dan (3) *Absorption* (penyerapan).

### **Kreaativitas**

Munandar (2009) kreativitas adalah suatu kemampuan umum untuk menciptakan suatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Sedangkan kreativitas menurut (Michael dalam Sanny, 2013) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Indikator kreativitas menurut Putri (2012) yaitu : (1) Keahlian, (2) Kemampuan berfikir, dan (3) Motivasi.

### **MODEL EMPIRIS**

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap *employee engagement* Guru SMK Taman Karya Madya Kebumen.



Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

H<sub>2</sub> : *Need for achievement* berpengaruh terhadap *employee engagement* Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

H<sub>3</sub> : Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

H<sub>4</sub> : *Need for achievement* berpengaruh terhadap kreativitas Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

H<sub>5</sub> : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kreativitas Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

## METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen yang berjumlah 42 responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain : (1) wawancara, (2) Menyebar kuesioner langsung pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan, (3) Studi Pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 24.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelasi, (5) Analisis Jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel pemberdayaan psikologis, *need for achievement*, *employee engagement*, dan kreativitas menunjukkan bahwa korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,304) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel pemberdayaan psikologis, *need for achievement*, *employee engagement*, dan kreativitas dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai *cronbrach alpha* untuk variabel pemberdayaan psikologis sebesar 0,653, untuk variabel *need for achievement* sebesar 0,852, untuk variabel *employee engagement* sebesar 0,740 dan untuk variabel kreativitas sebesar 0,700. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbrach alpha* diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Pemberdayaan Psikologis	0,583	1,715
2.	<i>Need for Achievement</i>	0,583	1,715

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

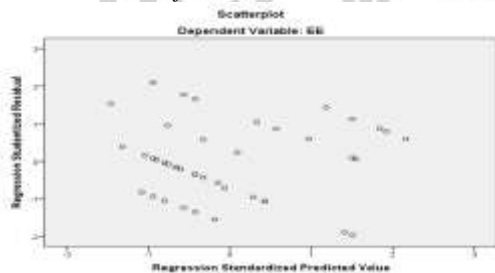
No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Pemberdayaan Psikologis	0,521	1,919
2.	<i>Need for Achievement</i>	0,521	1,920
3.	<i>Employee Engagement</i>	0,597	1,674

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

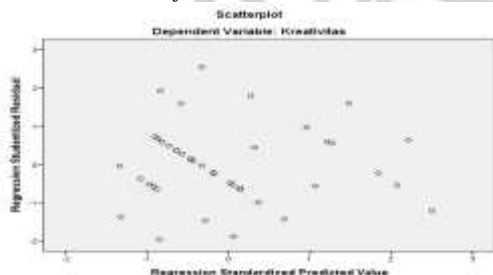
## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II

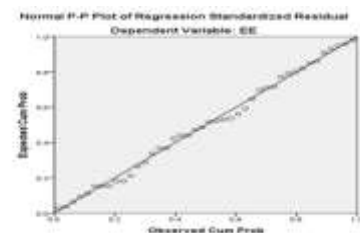


Berdasarkan gambar 1 dan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti

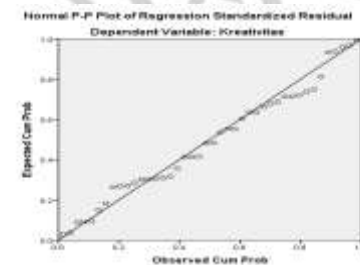
titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan hasil uji normalitas diatas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## 4. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t Substruktural I

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.288	1.680		.766	.448
	PP	.193	.089	.349	2.156	.037
	NaCH	.113	.052	.350	2.160	.037

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- Probabilitas signifikansi untuk variabel pemberdayaan psikologis ( $X_1$ ) sebesar  $0,037 < 0,05$  dan hasil perhitungan peroleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,156 > t_{tabel}$  sebesar  $2,021$ . Hasil ini menyatakan pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- Probabilitas signifikansi untuk variabel *need for achievement* ( $X_2$ ) sebesar  $0,037 < 0,05$  dan hasil perhitungan peroleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,160 > t_{tabel}$  sebesar  $2,021$ . Hasil ini menyatakan *need for achievement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

Tabel 4. Hasil Uji t Substruktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.994	1.322		1.508	.140
	PP	-.137	.074	-.254	-1.850	.072
	NaCH	.241	.043	.764	5.559	.000
	EE	.261	.125	.268	2.086	.044

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- Probabilitas signifikansi untuk variabel pemberdayaan psikologis ( $X_1$ ) sebesar  $0,072 > 0,05$  dan hasil perhitungan peroleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $1,850 < t_{tabel}$  sebesar  $2,022$ .

Hasil ini menyatakan pemberdayaan psikologis tidak mempunyai pengaruh terhadap kreativitas guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

- Probabilitas signifikansi untuk variabel *need for achievement* ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan peroleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $5,559 > t_{tabel}$  sebesar  $2,022$ . Hasil ini menyatakan *need for achievement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
- Probabilitas signifikansi untuk variabel *employee engagement* ( $Y_1$ ) sebesar  $0,044 > 0,05$  dan hasil perhitungan peroleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,086 < t_{tabel}$  sebesar  $2,022$ . Hasil ini menyatakan *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

### Analisis Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		PP	NaCH
PP	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
NaCH	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan diatas, nilai korelasi antara pemberdayaan psikologis dan *need for achievement* sebesar  $0,646$ , dan angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti antara variabel pemberdayaan psikologis dan *need for achievement* terdapat korelasi yang kuat dan signifikan.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

**Analisis Jalur**

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk substruktural 1 digunakan rumus :

$$Y_1 = 0,349X_1 + 0,350X_2 + \epsilon_1$$

Dimana :  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,403} = \sqrt{0,597} = 0,773$

Untuk Substruktural 2 digunakan rumus :

$$Y_2 = 0,254X_1 + 0,764X_2 + 0,268Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana :  $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,626} = \sqrt{0,374} = 0,611$

**Perhitungan pengaruh antar variabel**

**Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)**

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,349$
2.  $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,350$
3.  $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,254$
4.  $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,764$
5.  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,268$

**Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* / IE)**

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,349 \times 0,268) = 0,093$
2.  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,350 \times 0,268) = 0,094$

**Pengaruh Total (*Total Effect*)**

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,349 + 0,268) = 0,617$
2.  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,350 + 0,268) = 0,618$
3.  $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,254$
4.  $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,764$
5.  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,268$

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

2. *Need for achievement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
3. Pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kreativitas guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
4. *Need for achievement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
5. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

**Saran**

1. Penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Oleh karena itu, penulis menyarankan ketika guru diberdayakan secara psikologis maka guru tidak dapat kreatif karena guru merasa memiliki jarak tertentu terhadap atasan. Maka dari itu kepala sekolah perlu memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada guru untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki tanpa harus membatasinya sehingga guru dapat berinovasi sesuai dengan kemampuannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *need for achievement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan



kreativitas pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan. Dari hasil tersebut, penulis menyarankan ketika guru memiliki *need for achievement* yang tinggi, guru akan berusaha dan bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi disekolah. Ketika guru memperoleh prestasi akan kerja kerasnya, maka dapat menjadi teladan bagi para guru di SMK TKM Pertambangan. Dimana guru yang berprestasi maksudnya guru yang mampu menciptakan suatu karya dan karya tersebut diakui oleh organisasi.

3. Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas namun tidak berhasil memediasi antara *need for achievement* terhadap kreativitas. Oleh sebab itu, penulis menyarankan kepala sekolah perlu mengapresiasi kreativitas yang telah dicapai oleh guru supaya guru merasa dihargai sehingga guru merasa terikat dengan organisasi yang ada di SMK Taman Karya Madya Pertambangan. Selain itu, lebih diapresiasi pada guru yang mau bekerja keras membina siswa dan bisa mengharumkan nama sekolah sehingga guru terpacu untuk lebih kreatif.
4. Penelitian dilakukan di sebuah organisasi sekolah dengan sampel yang masih sedikit, untuk itu penulis berharap penelitian selanjutnya dilakukan pada organisasi yang lain dengan sampel yang lebih banyak sehingga nantinya memiliki banyak faktor yang bisa diteliti.

5. Penelitian ini hanya membatasi pemberdayaan psikologis, *need for achievement* sebagai variabel yang mempengaruhi *employee engagement* dan kreativitas, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi dengan indikator yang berbeda atau menambahkan variabel yang lain sehingga nantinya akan lebih berpengaruh terhadap kreativitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Debora V. M., Haryadi dan R. Purnomo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Servant Terhadap Kreativitas dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Organisasi Gereja Kristen Indonesia Di Klasis Purwokerto)*. Jurnal Psikologi Vol.5. No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gichohi, P. M. 2012. *The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace: A Survey of Selected Libraries in Meru County Kenya*. University of Nebraska – Lincoln.
- Kuntjojo, dan A. Matulesy. 2012. *Hubungan antara Metakognisi dan Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas*. Jurnal Persona.
- Mukaromah, U. 2012. Pengaruh Usia, Status Sosial Ekonomi, Kompetensi, dan Supervisi terhadap Kreativitas Guru dengan n-Ach sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada UPTD Pendidikan di Kecamatan Kalimanah). Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan). Purwokerto: Program Pascasarjana.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan *Need For Achievement* Terhadap *Employee Engagement* dan Kreativitas Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

- Putri, M. A. 2012. *Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi.
- Rahman, S., M. Nasir, Dan S. Handayani. 2007. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah*). Amkp-01.
- Sadarusman, Eka, 2004. *Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*. Fokus Ekonomi. Vol. 3, No.2.
- Sanny, Lim, Raden Ajeng Beby Cahyani, dan Yogi Andhika. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil)*. Jurnal Binus Business Review Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 389-397.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. 2003. *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Tidak Diterbitkan. Department of Psychology. Urecht University.
- Seibert. 2011. *Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organization in Organizations: A Meta-Analytic Review*. Journal of Applied Psychology, Vol. 96(5): 981-1003.
- Siagian, S. P. 2009. *"Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja"*. Cetakan. 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswantari. 2015. *Pengembangan Program Studi Keahlian Pada SMK Sesuai Kegiatan Ekonomi Utama di Enam Koridor Ekonomi*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 21, No 2.
- Spreitzer, G. M. (1995). *"Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation."* The Academy of Management Journal 38(5): 1442-1465
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Analisis Butir Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thomas, C. H., 2007. *A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development. Pilot Test and Replication*. Academy of Management proceedings, pp. 1-6.
- Undang-Undang RI No 20. 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional. <http://www.Undang-undang-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>. Diakses pada 15 Januari 2018.