



Grit sebagai mediator pengaruh growth mindset terhadap work engagement pada guru di sekolah penggerak XYZ

Ria Wastiani ^{a,1*}, Endang Parahyanti ^{b,2}

^{a,b}Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok

¹ria.wastiani@ui.ac.id; ²endang.parahyanti@ui.ac.id

*Correspondent Author

Received: 20-08-2023

Revised: 04-09-2023

Accepted: 05-12-2023

KATAKUNCI

grit;
growth mindset;
guru sekolah penggerak;
training growth mindset;
work engagement

KEYWORDS

grit;
growth mindset;
sekolah penggerak teacher;
training growth mindset;
work engagement

ABSTRAK

Guru di sekolah penggerak memiliki tantangan untuk melakukan *continuous improvement*, sehingga diperlukan *engagement* sebagai kunci keberhasilan sekolah penggerak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran *grit* sebagai mediator pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* pada guru di sekolah penggerak XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah guru di sekolah penggerak XYZ. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Sampel penelitian adalah 197 guru sekolah penggerak XYZ. Pada penelitian ini *work engagement* diukur dengan *Utrecht Work engagement Scale-9* (UWES-9), *growth mindset* diukur dengan *Growth Mindset Scale*, *grit* diukur dengan *Short Grit Scale*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis deskriptif dan *Process Hayes Model 4*. Hasil membuktikan *grit* dapat berperan sebagai mediator pada pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* (*indirect effect*=0,2152, *SE*=0,0501, *LLCI*=0,1180, *ULCI*=0,3157). Dengan demikian guru diharapkan dapat mengembangkan *growth mindset* guna meningkatkan *grit* dan *work engagement* sehingga tujuan pada program sekolah penggerak dapat dicapai.

Grit as a mediator for the effect of growth mindset on work engagement in teachers at 'sekolah penggerak' XYZ

Teachers at the Sekolah Penggerak have the challenge of carrying out continuous improvement, so engagement is needed as the key to the success of the Sekolah Penggerak. The research uses a correlational quantitative approach. The population of this study were teachers at the XYZ sekolah penggerak. The sampling technique in this research used simple random sampling. The research sample was 197 XYZ sekolah penggerak teachers. In this research, work engagement was measured with the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), growth mindset was measured with the Growth Mindset Scale, grit was measured with the Short Grit Scale. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis and the Hayes Model 4 Process. The results prove that grit can act as a partial mediator in the influence of growth mindset on work engagement (indirect effect = 0.2152, SE = 0.0501, LLCI = 0.1180, ULCI = .3157). In this way, teachers are expected to be able to develop a growth mindset to increase grit and work engagement so that the goals of the sekolah penggerak program can be achieved.



This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Pendahuluan

Sekolah penggerak menjadi upaya pemerintah dalam melakukan transformasi pendidikan dengan peningkatan kompetensi kepala satuan pendidikan dan guru (Zamjani, dkk., 2021). Hal ini didasarkan pada Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan (Pasal 31 ayat 1 UU Sisdiknas). Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 5 ayat (1) bahwa "Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu" (Pasal 5 ayat 1 UU Sisdiknas). Penjaminan mutu guru diatur melalui UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang diturunkan dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang telah diubah melalui PP Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Zamjani, dkk., 2021). Program sekolah penggerak menjadi prototype peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan yang diharapkan memberikan dampak pada masyarakat luas maupun sekolah sekitar. Sekolah penggerak pun memiliki kewajiban dalam menerapkan kurikulum merdeka dimana guru di sekolah penggerak dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan mutu pembelajarannya.

Guru di sekolah penggerak menjadi salah faktor penting dalam keberhasilan penerapan kurikulum merdeka, guru di sekolah penggerak harus mampu menjadi fasilitator, tutor, dan memberikan inspirasi bagi peserta didik sehingga dapat memotivasi mereka menjadi siswa aktif, kreatif dan inovatif (Savitri, 2020; Mulyasa, 2021). Guru di sekolah penggerak memiliki tantangan tersendiri selain menerapkan kurikulum merdeka, pelaksanaan proyek penguatan profil pelajar Pancasila yang berdampak pada lingkungan sekitar, mengikuti serangkaian pelatihan guna meningkatkan kapasitas guru, serta melakukan inovasi dalam pembelajaran (Zamjani, dkk., 2021). Guna mencapai peningkatan mutu pendidikan guru sebagai sumber daya manusia, perlu dilakukan *continuous improvement* yang diselenggarakan secara nasional dengan serangkaian program pelatihan bagi guru di sekolah penggerak, yang diharapkan dapat diimplementasikan guru pada proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik (Zamjani, dkk., 2021). Untuk itu guru di sekolah penggerak diharapkan memiliki *engagement* yang lebih untuk memberikan dampak pada lingkungan serta melakukan pengimbasan bagi sekolah sekitar.

Engagement para pemangku kepentingan merupakan salah satu kunci keberhasilan program sekolah penggerak, yakni salah satunya adalah guru (Zamjani, dkk., 2021). *Work engagement* dijelaskan sebagai hubungan karyawan dengan pekerjaannya terlepas dari komitmen terhadap perannya, terlihat dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu, dan niat melanjutkan atau berhenti (Macey & Schneider, 2008; Schaufeli & Salanova, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan pendidikan menunjukkan bahwa guru yang *engage* dalam pekerjaan mereka lebih cenderung menampilkan kinerja mengajar yang lebih tinggi (Bakker & Bal, 2010). Penelitian pada guru di Ponorogo menunjukkan nilai rata-rata *work engagement* sebesar 78 dari maksimal skor 100 (Sholikha & Izzati., 2021). Penelitian yang dilakukan pada guru di Bandung menunjukkan *work engagement* pada kategori tinggi namun masih terdapat indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu indikator partisipasi aktif guru (Sugiarti, 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* pada guru khususnya di sekolah penggerak masih dapat ditingkatkan guna mencapai tujuan dari sekolah penggerak dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pada penelitian yang dilakukan di salah satu sekolah penggerak institusi XYZ menunjukkan bahwa *engagement* guru pada kategori sedang (Soraya, 2014). Didukung dengan *survey work engagement* guru di sekolah penggerak XYZ pada kategori sedang sebanyak 63% dan selebihnya pada kategori tinggi sebanyak 387% (LTRC, 2021). Lebih lanjut hasil wawancara yang dilakukan pada 17 Februari 2023 kepada pimpinan sekolah XYZ yang menjelaskan bahwa kondisi *work engagement* pada guru perlu ada peningkatan mengingat sebagai sekolah penggerak diharapkan menjadi contoh bagi sekolah sekitar dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru di sekolah penggerak harus dibangkitkan rasa keterlibatan dari dalam (*work engagement*) sehingga mengajar dan mendidik menjadi gairah, cinta, dan kebutuhan yang menyenangkan baginya (Chandrasari & Rahayuningsih, 2022). Melihat pentingnya *work engagement* pada guru di sekolah

penggerak guna meningkatkan mutu serta ketercapaian program di sekolah penggerak XYZ.

Melihat pentingnya peningkatan *work engagement* pada guru, maka perlu dikaji lebih jauh mengenai hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhinya khususnya di sekolah penggerak. Beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya: *job demands*, *job resources*, *personal resources*, dan *personality* (Bakker & Demerouti, 2008), *psychological capital* dan *work meaningfulness* (Sutrisno & Parahyanti, 2018), dan *growth mindset* (Zeng, dkk., 2019), *empowering leadership* (Qatrunnada & Parahyanti, 2019), *calling* dan *love of work* (Aulia & Adiono, 2021), dan *grit* (Gayatri, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yakni *growth mindset* yang didasarkan pada hasil penelitian mengenai *growth mindset* dan *work engagement* pada EFL Teachers di Cina, bahwa *growth mindset* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* ($p=0,32$, $p<0,05$). Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* pada guru (Liu, 2023; Zeng, dkk., 2019) serta pada karyawan (Setiani & Manurung, 2020; Elkheloufi & Yean, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian pada karyawan memungkinkan diterapkan pada guru, dimana guru sebagai sumber daya manusia pada bidang pendidikan yang memiliki *work engagement* pada pekerjaannya sebagai pendidik dipengaruhi oleh *growth mindset*.

Growth mindset merupakan keyakinan implisit individu pada kelenturan sifat dan karakteristik pribadi dasar, seperti kecerdasan dan kemampuan dapat ditingkatkan (Dweck, 2006). Dengan demikian, program sekolah penggerak membuka ruang kolaborasi antar guru, maupun antar guru dan organisasi keguruan dimana guru dengan *growth mindset* yakin bahwa kemampuan individu dapat ditingkatkan dan diharapkan mampu membantu siswa mengembangkan *growth mindset* (Zamjani, dkk., 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut maka *growth mindset* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Namun masih terdapat perdebatan bahwa temuan dalam hasil penelitian menunjukkan *growth mindset* tidak secara signifikan berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement* ($\beta=0,002$; $p=0,975$) (Caniëls *et al.*, 2018). Melihat masih terdapat perdebatan dalam temuan penelitian, maka dirasa perlu menambahkan variabel mediator yang memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *growth mindset*.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* selain dari *growth mindset* yakni salah satunya *grit*, dimana dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komponen *grit* (*consistency of interest and perseverance*) terhadap komponen *work engagement* (*attention and absorption*) (Singh & Chopra, 2018; Suzuki *et al.*, 2015). Namun masih terdapat perdebatan tentang *grit*, dimana hierarki tujuan yang dijabarkan dengan jelas, mungkin kurang *engage* jika minat dan nilai jangka panjangnya tidak selaras dengan organisasi atau peran kerja mereka (Southwick *et al.*, 2019). Penelitian pada guru di Jakarta, Banten, Jawa Barat dan Riau menunjukkan bahwa nilai rata-rata *grit* sebesar 34,62 dari maksimal skor 100 (Widodo, 2021). Melalui gambaran tersebut diharapkan *grit* pada guru masih dapat ditingkatkan. *Grit* sendiri dijelaskan sebagai kombinasi semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) yang membuat orang berprestasi tinggi menjadi luar biasa (Duckworth, 2016). Dengan demikian dapat diasumsikan juga bahwa *grit* dapat menjadi faktor yang memediasi pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* guru di sekolah penggerak XYZ.

Keterkaitan variabel *growth mindset* dan *grit* dijelaskan pada penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *growth mindset* dengan *grit* (Zhao, dkk., 2018; Zhang, dkk., 2022; Liu, dkk., 2023). Adapun salah satu rujukan penelitian yang menjadikan variabel *grit* sebagai mediator dari pengaruh *growth mindset* dan *work engagement*, yakni penelitian pada guru di Cina menunjukkan bahwa *grit* guru memediasi pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* guru (Liu, dkk., 2023). Dengan demikian, penelitian ini menjadikan variabel *grit* sebagai mediator pada pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement*.

Mempertimbangkan latar belakang tersebut, dimana guru di sekolah penggerak dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pembelajaran maka dibutuhkan *engagement* pada guru. Penelitian mengenai *growth mindset*, *grit*, dan *work engagement* pada guru di sekolah penggerak

masih minim dengan format mediasi pada variabel *grit*. Oleh karena itu penelitian ini ingin melihat pengaruh variabel *growth mindset* terhadap *work engagement* yang dimediasi variabel *grit* pada guru di sekolah penggerak XYZ. Sekolah penggerak menjadi bentuk transformasi pendidikan yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan adanya keterlibatan (*engagement*) guru dalam program sekolah penggerak, maka guru di sekolah penggerak diharapkan memiliki kemampuan yang diperlukan dalam rangka meningkatkan keterikatan guru pada program sekolah penggerak. Tujuan penelitian yakni guna mengetahui apakah *grit* memediasi pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* pada guru di sekolah penggerak XYZ

Metode

Desain penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional (Creswell, 2014). Populasi penelitian adalah guru TK, SD, SMP, dan SMA XYZ sejumlah 236 orang. Berdasarkan perhitungan *power analysis* menggunakan aplikasi *GPower* 3.0 dengan dua variabel prediktor guna melihat minimal sampel untuk penelitian dengan melihat *GPower score F-Test* dengan *effect size* 0,15 Alfa 0,05 Power 1-beta 0,95, dan dua prediktor maka minimal sampel sebesar 107 orang partisipan. Melalui teknik *probability sampling* menggunakan *simple random sampling*, partisipan pengisian kuesioner yang diperoleh adalah sebesar 197 orang, maka *response rate* sudah memenuhi batas minimal atau mencapai 184%.

Pengukuran *work engagement* dilakukan dengan mengadaptasi alat ukur *Utrecht Work engagement Scale-9* (UWES-9) versi Bahasa Indonesia dengan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (=0,71) kategori reliabilitas tinggi serta validitas tinggi *goodness of fit* yang baik (RMSEA=0,049; CFI, NFI, & GFI>0,95) (Kristiana & Purwono, 2019). Alat ukur ini terdiri dari sembilan aitem pernyataan yang mewakili tiga dimensi, yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), keasyikan (*absorption*). Skala pengukuran menggunakan skala likert tujuh poin, yaitu: tidak pernah, hampir tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, sangat sering, dan selalu.

Pengukuran *growth mindset* dilakukan dengan mengadaptasi alat ukur *8 item version* dari *Growth Mindset Scale* dari *Theories of Intelligence Scale-Self Form for Adults* (Dweck, 2013), yang diadaptasi oleh Rahmania, dkk. (2022) versi Bahasa Indonesia dengan skor *Cronbach Alpha* sebesar 0,813 pada kategori reliabilitas tinggi serta validitas aitem *goodness of fit* yang tinggi (RMSEA 0,023, serta CFI dan NNFI 1,00). Alat ukur ini terdiri dari delapan aitem pernyataan mewakili lima dimensi, yaitu: menerima tantangan, gigih dalam menghadapi tantangan, berusaha dengan sungguh-sungguh, belajar dari kritik, terinspirasi oleh orang lain. Skala pengukuran menggunakan skala likert enam poin, yaitu: sangat setuju, setuju, sebagian besar setuju, sebagian besar tidak setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pengukuran *grit* dilakukan dengan mengadaptasi alat ukur *The Short Grit Scale* (Duckworth & Quinn, 2009) dengan skor *Cronbach Alpha* sebesar 0,73 yang tergolong cukup tinggi, skor validitas tiap aitem $p \geq 0,50$. Berdasarkan 20 aitem terdapat 1 aitem dinyatakan gugur dan tidak digunakan pada penelitian ini (Aprilolita, 2020). Alat ukur ini terdiri dari delapan aitem pernyataan mewakili dua dimensi, yaitu: ketekunan usaha dan konsistensi minat. Skala pengukuran menggunakan skala likert lima poin, yaitu: sangat mirip seperti saya, kebanyakan seperti saya, agak seperti saya, tidak seperti saya, dan tidak seperti saya sama sekali. Mengingat ketiga instrumen memiliki skor reliabilitas dan validitas cukup tinggi maka hal ini menjadi rujukan dalam memilih instrumen untuk digunakan ke dalam penelitian. Adapun pada instrumen penelitian dilakukan penyesuaian pada konteks guru di sekolah penggerak yang kemudian dilakukan uji instrumen pada 30 responden penelitian, sebelum dilakukan pengambilan data penelitian. Kuesioner diberikan secara *online* menggunakan *google form*.

Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur pada 30 orang guru TK, SD, SMP, dan SMA institusi XYZ didapatkan hasil *pearson product moment* > 0,3, maka uji validitas dari 25 item menunjukkan hasil yang valid. Hasil uji reliabilitas *alpha cronbach* pada seluruh item, dimana skor koefisien

$\alpha > 0,9$ maka item tersebut memiliki reliabilitas sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur dari ketiga variabel, didapatkan hasil seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas - Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Kode	Pearson's r Value	Cronbach Alpha
<i>Work engagement</i>	WE1	0,614	0,878
	WE2	0,781	0,875
	WE3	0,847	0,874
	WE4	0,785	0,875
	WE5	0,783	0,876
	WE6	0,862	0,878
	WE7	0,761	0,879
	WE8	0,700	0,877
	WE9	0,457	0,879
<i>Growth mindset</i>	GM1	0,556	0,880
	GM2	0,545	0,880
	GM3	0,595	0,883
	GM4	0,413	0,881
	GM5	0,383	0,885
	GM6	0,610	0,880
	GM7	0,382	0,884
	GM8	0,710	0,881
<i>Grit</i>	GR1	0,586	0,883
	GR2	0,400	0,888
	GR3	0,741	0,880
	GR4	0,493	0,886
	GR5	0,604	0,881
	GR6	0,517	0,887
	GR7	0,571	0,885
	GR8	0,672	0,887

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur pada 30 orang guru TK, SD, SMP, dan SMA institusi XYZ didapatkan hasil *pearson product moment* $> 0,3$, maka uji validitas dari 25 aitem menunjukkan hasil yang valid. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* pada seluruh aitem, dimana skor koefisien $\alpha > 0,9$ maka aitem tersebut memiliki reliabilitas sangat tinggi. Berikutnya analisis data pada studi pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yakni mengukur skor *mean*, standar deviasi, dan *Process Hayes Model 4*.

Hasil

Penelitian ini melibatkan partisipan sebanyak 197 orang. Berdasarkan data demografi yang terdapat pada tabel 2 diketahui bahwa sebanyak 112 partisipan adalah perempuan (57%) dan sisanya adalah laki-laki (43%). Adapun rentang usia partisipan didominasi 36-45 tahun yaitu sebanyak 53,3%, di mana termasuk usia produktif.

Berikutnya berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 3 diketahui bahwa mayoritas guru di sekolah penggerak pada penelitian ini paling banyak memiliki *work engagement* pada tingkat sedang ($n=123$; 62,4%), *growth mindset* pada tingkat sedang ($n=139$; 70,6%), dan *grit* pada tingkat sedang ($n=151$; 76,6%).

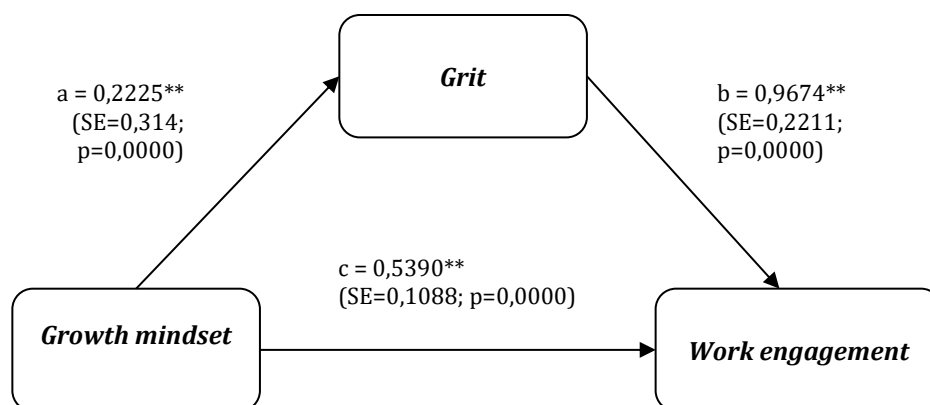
Tabel 2.
Gambaran Partisipan Penelitian

Data Partisipan	Kategori	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	85	43%
	Perempuan	112	57%
Usia	17 - 25	1	0,5%
	26 - 35	63	32%
	36 - 45	107	54,3%
	46 - 55	26	13,2%
Pendidikan terakhir	S1/ D4	153	78%
	S2	44	22%
Lama bekerja	1 - 5 tahun	57	29%
	6 - 10 tahun	72	37%
	11 - 15 tahun	38	19%
	16 - 20 tahun	26	13%
Nama Sekolah	KB-TK XYZ Jakarta	4	2%
	SMP XYZ Jakarta	23	12%
	SMA XYZ Jakarta	24	12%
	SD XYZ Cibubur	46	23%
	SMP XYZ Cibubur	43	22%
Status kepegawaian	SMP XYZ Kebayoran	47	24%
	Guru tetap	192	97%
	Guru honorer	5	3%

Tabel 3.
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	SD	Rendah	Sedang	Tinggi
			n	n	n
WE	34,34	10,453	31	123	43
GM	20,43	6,515	25	139	33
GR	22,76	3,205	19	151	27

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Process Hayes Model 4* (Hayes, 2018). Gambar 1. menunjukkan hasil analisis dari analisis mediasi *grit* terhadap pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement*.



Gambar 1. Model Statistik *Growth mindset* dan *Work Engagement* Dimediasi *Grit*

Hasil analisis lebih lanjut dari *Process Hayes Model 4* guna melihat peran *grit* sebagai mediator antara *growth mindset* dan *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Pengolahan *Hayes Model 4* dengan *Grit* sebagai Mediator

Ket	b	SE	Bootstrap 95%	
Total Effect	0,7542	0,1014	[LLCI 0,5542;	ULCI 0,9542]
Direct Effect	0,5390	0,1088	[LLCI 0,3245;	ULCI 0,7534]
Indirect Effect	0,2152	0,0501	[LLCI 0,1198;	ULCI 0,3174]

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa *grit* dapat berperan menjadi mediator antara *growth mindset* dan *work engagement* (*indirect effect*=0,2152, SE=0,0501, LLCI=0,1198, ULCI=0,3174). Artinya, terdapat peranan *grit* dalam memediasi *growth mindset* dan *work engagement*. Hasil analisis dari *Process Hayes Model 4* didapatkan bahwa *growth mindset* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* (*direct effect* = 0,5390, SE = 0,1088, LLCI = 0,3245, ULCI = 0,7534). Hal tersebut menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara *growth mindset* terhadap *work engagement*. Hasil penghitungan dari *Process Hayes Model 4* juga didapatkan bahwa *total effect* dari variabel X ke Y (*total effect*=0,7542, SE=0,1014, LLCI=0,5542, ULCI=0,9542). Hasil analisis data pada penelitian ini menjelaskan variabel terkuat yang mempengaruhi *work engagement* yakni variabel *growth mindset*.

Pembahasan

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *growth mindset* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *grit* pada guru di sekolah penggerak XYZ. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *growth mindset*, maka semakin tinggi *grit*, yang kemudian hal ini dapat meningkatkan *work engagement* guru di sekolah penggerak XYZ. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *grit* guru memediasi pengaruh antara *growth mindset* terhadap *work engagement* guru (Liu, dkk., 2023). Artinya guru di sekolah penggerak dengan *growth mindset* yang tinggi semakin mendorong tingginya sikap *grit* pada guru, dimana kedua hal ini semakin meningkatkan *work engagement* guru di sekolah penggerak XYZ. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan *work engagement* guru di sekolah penggerak XYZ perlu mempertimbangkan *growth mindset* dan *grit* pada guru. Guru di sekolah penggerak XYZ dengan *growth mindset* yang tinggi akan meningkatkan keterikatannya pada pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan pada siswa ditemukan bahwa *grit* berfungsi sebagai mediator antara prestasi akademik dan *engagement* serta *growth mindset* (Costa & Faria, 2018). Temuan lainnya pada penelitian yang dilakukan pada EFL teachers bahwa *grit* memediasi hubungan antara *growth mindset* dalam berbahasa and *academic engagement* (Sadoughi & Hejazi, 2023).

Pada penelitian juga ditemukan pengaruh yang signifikan antara *growth mindset* terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi *growth mindset*, maka semakin tinggi *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *growth mindset*, keyakinan rasional secara keseluruhan konstruk berkorelasi positif dengan *work engagement* (Lin, 2021). Penelitian yang dilakukan pada guru di Cina ditemukan bahwa *growth mindset* berkorelasi positif dan kuat dengan *work engagement* (Zeng, 2019). Diperkuat oleh temuan penelitian lain bahwa *growth mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Setiani & Manurung, 2020; Elkheloufi & Yean, 2022). *Growth mindset* menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi *work engagement*, dengan demikian guru di sekolah penggerak yang memiliki *growth mindset* yang tinggi maka akan semakin *engage* pada pekerjaannya.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan variabel *growth mindset* dan *grit* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Ketika guru di sekolah penggerak memiliki pola pikir bertumbuh (*growth mindset*) yaitu yakin bahwa kemampuan individu dapat terus ditingkatkan

dengan mempelajari hal-hal baru dengan kegigihan yang dimiliki (*grit*) secara konsisten dan tekun walaupun dalam kondisi yang memiliki tantangan untuk jangka waktu panjang, sehingga menimbulkan keterlibatan (*work engagement*) guru di sekolah penggerak pada institusinya ditandai dengan dedikasi, semangat, dan merasa nyaman menjalaninya. Pada sekolah penggerak, guru dioptimalkan untuk terlibat dengan mendorong individu untuk terus belajar dan secara dinamis menyikapi perubahan membutuhkan motivasi internal yakni pola pikir bertumbuh (*growth mindset*) serta kegigihan (*grit*) dalam menjalani proses jangka panjang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Duckworth (2016) ditemukan bahwa individu dengan *growth mindset* akan meningkatkan dan menumbuhkan *grit*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* dan *growth mindset* merupakan hal yang berbeda namun saling menguatkan (Park, dkk., 2020) serta memiliki hubungan yang signifikan (Sethi & Shashwati, 2019). Temuan lainnya menunjukkan bahwa individu dengan *growth mindset* cenderung menunjukkan tingkat *grit* yang lebih tinggi (Yeager & Dweck, 2020). Hubungan *grit* dan *work engagement* ditemukan pada penelitian yang menunjukkan bahwa *grit* memiliki hubungan positif terhadap *work engagement* (Suzuki, dkk., 2015; Singh, & Chopra, 2018; Azari, dkk., 2022; Gonlepa, dkk., 2023). Temuan lain juga didapatkan bahwa *grit* pada karyawan di generasi millennial memiliki hubungan terhadap *work engagement* (Rusdi, dkk., 2023).

Guna pengembangan penelitian lebih lanjut sejalan dengan rekomendasi yang diungkapkan oleh Dweck (2006), *growth mindset* memandang *learning* sebagai proses yang berkelanjutan; kecerdasan dan keterampilan tidak ditentukan sebelumnya melainkan dapat dikembangkan melalui usaha dan *training* yang tepat. Diperkuat dari hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa *training* berdampak terhadap perubahan berkelanjutan terhadap *mindset* dan praktik guru (Seaton, 2018). Penelitian serupa yang dilakukan pada guru pra-jabatan setelah dilaksanakan *training growth mindset* ditemukan bahwa guru pra-jabatan perempuan lebih berorientasi pada *growth mindset* dibandingkan laki-laki (Sibel & Yuksel, 2022). Pada penelitian lainnya menunjukkan *growth mindset training* pada guru bahwa gaya pengembangan profesional seperti ini sangat membantu karena mengajarkan guru berbagai metode pengajaran baru, pemahaman yang lebih baik tentang *growth mindset*, dan memberi mereka kesempatan untuk merefleksikan praktik guru (D'alessandro, 2016).

Keterbatasan pada penelitian ini bahwa populasi dan sampel penelitian ini hanya guru di sekolah penggerak pada instansi XYZ sehingga tidak dapat digeneralisasi pada guru di sekolah penggerak secara umum. Hasil penelitian dapat menjadi rujukan pemberian intervensi pada guru di sekolah penggerak guna meningkatkan *work engagement* pada guru. Intervensi yang dapat dipertimbangkan yakni dapat berupa *training* yang dibutuhkan oleh guru di sekolah penggerak.

Simpulan

Penelitian membuktikan bahwa *grit* memediasi pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* pada guru di sekolah penggerak XYZ. Semakin tinggi *growth mindset*, maka semakin tinggi *grit* yang kemudian peningkatan pada kedua variabel tersebut dapat meningkatkan *work engagement*. Penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *growth mindset* terhadap *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *growth mindset*, maka semakin tinggi *work engagement*. *Engagement* guru di sekolah penggerak menjadi salah satu kunci kesuksesan, oleh karena itu guru diharapkan dapat mengembangkan *growth mindset* guna meningkatkan *grit* dan *work engagement* sehingga tantangan yang dihadapi pada program sekolah penggerak serta tujuan yang akan dicapai dapat dilaksanakan dengan optimal. Adapun dengan tuntutan bagi guru di sekolah penggerak dalam melaksanakan *continuous improvement* maka guru di sekolah penggerak dapat mengikuti serangkaian pelatihan yang dilaksanakan oleh Kemdikbud maupun komunitas organisasi guru, guna peningkatan kapasitas dan *engagement* guru pada program sekolah penggerak.

Daftar Pustaka

- Aprilolita, V. (2020). *Grit pada mahasiswa: Skala self-reported dan behavior measurement* (Skripsi). <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/39322>
- Aulia, A., & Adiono, J. T. (2021). Calling dan cinta pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja anggota Polri. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 3(2), 56-69. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i2.21893>
- Azari, N. M., Ghonsooly, B., & Jahedizadeh, S. (2022). Modeling the associations between EFL teachers' immunity, L2 grit, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/01434632.2022.2088766>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23 (1), 48-66. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Chandrasari, D. L., & Rahayuningsih, T. (2022). Sekolah penggerak and guru penggerak evaluation policy as pioneers of changes in the education system in the new paradigm. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 128-140. <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v6i1.4936>
- Costa, A., & Faria, L. (2018). Implicit theories of intelligence and academic achievement: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 9, 892. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00829>
- Creswell, John W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Singapore: Sage Publication.
- Delasandro, M. (2016). *The preparedness of teachers to implement growth mindset in a secondary classroom setting* (Doctoral dissertation, Caldwell College). Proquest LLC.UMI 10103318.<https://www.proquest.com/openview/73601194893f7364ac34de7843e94868/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House. New York, NY.
- Dweck, C.S. (2014). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology press. 212. <https://doi.org/10.4324/9781315783048>
- Elkheloufi, A., & Yean, T. F. (2022). The mediating role of positive emotions in *growth mindsets* and work engagement relationship among algerian academics. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1571-1586. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1746>
- Gayatri, L. R. N. A. (2022). *Hubungan grit dan work engagement pada karyawan generasi milenial* (Doctoral dissertation) Universitas Muhammadiyah Malang. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.9838>
- Gonlepa, M. K., Dilawar, S., & Amosun, T. S. (2023). Understanding employee creativity from the perspectives of grit, work engagement, person organization fit, and feedback. *Frontiers in Psychology*, 13, 1012315. 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1012315>
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES 9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Lin, X. (2021). *The roles of growth mindset and rational beliefs as personal resources on employees' job performance and work engagement: Applying the job demands-resources model in the*

- Greater Bay Area (Doctor's Thesis) Lingnan University, Hongkong. Retrieved from <https://commons.ln.edu.hk/otd/115/>
- Liu, L., Fathi, J., Allahveysi, S. P., & Kamran, K. (2023). A model of teachers' growth mindset, teaching enjoyment, work engagement, and teacher grit among EFL teachers. *Frontiers in Psychology, 14*, 1137357. 1 – 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137357>
- LTRC. (2021). *Teacher work engagement survey*. Labschool Cibubur.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 3–30. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mulyasa, H. (2021). *Menjadi guru penggerak merdeka belajar*. Bumi Aksara.
- Park, D., Tsukayama, E., Yu, A., & Duckworth, A. L. (2020). The development of grit and growth mindset during adolescence. *Journal of Experimental Child Psychology, Vol 198*, 2020, 104889. 1 – 11. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2020.104889>
- Qatrunnada, R. Z., & Parahyanti, E. (2019, August). Empowering leadership and work engagement: The role of psychological empowerment as a mediator. *In 2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)*, 954-964. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.78>
- Rahmania, A., Triwahyuni, A., & Kadiyono, A. L. (2022). Validitas konstruk *growth mindset* ccale: Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi, 18*(2), 194-205. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v18i2.16925>
- Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023). The effect of grit on the work engagement of the millennial generation. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 11*(1), 1-6. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.18367>
- Sadoughi, M., & Hejazi, S. Y. (2023). Teacher support, growth language mindset, and academic engagement: The mediating role of L2 grit. *Studies in Educational Evaluation, Vol 77 - 2023*, 101251. 1 – 15. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2023.101251>
- Savitri, D. I. (2020). Peran Guru SD di Kawasan Perbatasan Pada Era Pembelajaran 5.0 dan Merdeka Belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar, 2*, 274--279. <http://eproceedings.umpwr.ac.id/index.php/semnaspgsd/article/download/1392/1209>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 39–46. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Seaton, F. S. (2018). Empowering teachers to implement a growth mindset. *Educational Psychology in Practice, 34*(1), 41-57. <https://doi.org/10.1080/02667363.2017.1382333>
- Sethi, D., & Shashwati, S. (2019). Say no to setbacks: grit & growth mindset have got your back. *International Journal of Innovative Studies in Sociology and Humanities, 4*, 18-26. <https://ijissh.org/storage/Volume4/Issue3/IJISSH-040303.pdf>
- Setiani, R. A., & Manurung, A. D. R. (2020). Work engagement as a mediator authentic personal branding and *growth mindset* on organizational citizenship behavior. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 1*(6), 811-823. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.460>
- Sholikha, S., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan organizational citizenship behavior pada guru. Character: *Jurnal Penelitian Psikologi, 8*(3), 88-100. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41179/35502>
- Sibel, K. A. Y. A., & Yuksel, D. (2022). Teacher mindset and grit: how do they change by teacher training, gender, and subject taught? *Participatory Educational Research, 9*(6), 418-435. <http://dx.doi.org/10.17275/per.22.146.9.6>
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, 14*(1-2), 50-59. <http://dx.doi.org/10.1177/2319510X18811776>
- Soraya, E. (2014). *Studi deskriptif mengenai work engagement pada guru sekolah menengah atas (SMA) Labschool Jakarta* (Karya ilmiah) Fakultas Psikologi. Universitas Pajajaran.. <https://pustaka.unpad.ac.id/archives/132434>

- Southwick, D. A., Tsay, C. J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in organizational behavior*, Vol 39, 100126. 1 – 15. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Sugiarti, R. A. (2017). *Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung* (Doctoral dissertation) Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018, July). The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in generation Y. *In Universitas Indonesia International Psychology Symposium for Undergraduate Research (UIPSUR 2017)*, 53-58. <https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.9>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PloS one*, Vol 10(9), e0137501. 1- 11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Widodo, W. (2021). Enhancing teachers' professional competence through grit, personality, and creativity. *Management Science Letters*, 11, 129–138. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.022>
- Yeager D. S., Dweck C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *American Psychologist*. 75, 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>
- Zamjani, I., Aditomo, A., Pratiwi, I., Solihin, L., Hijriani, I., Utama, B., Anggraena, Y., Felicia, N., Situmorang, S. M., Djunaedi, F., Amani, N. Z., & Widiawati, D. (2021). *Naskah akademik program sekolah penggerak*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 29. <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/programsekolahpenggerak>
- Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' *growth mindset* and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in psychology*, 10, 839. 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>
- Zhang, T., Park, D., Ungar, L. H., Tsukayama, E., Luo, L., & Duckworth, A. L. (2022). The development of grit and *growth mindset* in Chinese children. *Journal of Experimental Child Psychology*, 221, 105450. 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2022.105450>
- Zhao, Y., Niu, G., Hou, H., Zeng, G., Xu, L., Peng, K., & Yu, F. (2018). From *growth mindset* to grit in Chinese schools: The mediating roles of learning motivations. *Frontiers in Psychology*, 9, 2007. 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02007>