J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

# Pengaruh *Work Engagement* Dan *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dadar Sekecamatan Sematang Borang

**Roswinda Maria Ferdiana[1], Bukman Lian[2], Andi Rahman[3]**
[1,2,3]Universitas PGRI Palembang
E-mail: roswindamaria0@gmail.com

**Article History:**
Received: 31 Januari 2025
Revised: 09 Maret 2025
Accepted: 20 Maret 2025

**Keywords:** *Work engagement, Empowering leadership, Kinerja guru, Pendidikan dasar, Efektivitas pengajaran.*

***Abstract:*** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement dan empowering leadership terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Sematang Borang. Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat komitmen dan partisipasi aktif guru dalam proses pendidikan, sedangkan kepemimpinan pemberdayaan mencakup kemampuan pemimpin untuk memberdayakan dan memotivasi guru. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari sejumlah guru di wilayah tersebut untuk mengevaluasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja mengajar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengajaran dan memberikan rekomendasi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan kualitas pendidikan di tingkat dasar dapat meningkat, sehingga berdampak positif terhadap perkembangan siswa. Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur mengenai kepemimpinan pendidikan dan keterlibatan kerja, serta implikasinya terhadap peningkatan profesionalisme guru.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan katalisator kemajuan bangsa, dan di Indonesia, pendidikan sangat penting untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Pendidik yang berkualitas merupakan faktor penting dalam pendidikan lingkungan hidup. Pendidik yang efektif akan berdampak positif pada prestasi akademik dan pengembangan karakter anak. Pendidikan didefinisikan sebagai "usaha" yang disengaja dan terstruktur untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar yang kondusif, yang memungkinkan peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensinya. Hal ini mencakup pengembangan kekuatan spiritual pribadi, pengaturan diri, karakter, kecerdasan, nilai-nilai etika, dan keterampilan yang diperlukan untuk kemajuan individu, masyarakat, bangsa, dan negara, sebagaimana yang digariskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.

Ki Hajar Dewantara, Bapak Pendidikan Nasional Indonesia, menegaskan bahwa pendidikan sangat penting bagi perkembangan anak. Pendidikan berfungsi untuk menumbuhkan semua kekuatan bawaan dalam diri anak, sehingga mereka dapat mencapai keselamatan dan

kebahagiaan maksimal sebagai individu dan anggota masyarakat (Normina, 2017).Sejalan dengan pendidikan AD, Marimba, seorang pendidik, secara sengaja memupuk perkembangan fisik dan spiritual anak untuk membentuk kepribadian inti mereka (Normina, 2017).N. Drijarkara menegaskan bahwa pendidikan mencakup proses memanusiakan individu, baik yang masih muda maupun yang sudah dewasa. Batasan ini ditetapkan sesuai dengan filsafat pendidikannya (Normina, 2017).

Selain itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi profesional, keterampilan pedagogis, atribut sosial, dan karakteristik pribadi, serta kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan utama pendidik Indonesia adalah untuk membangun bangsa yang berpengetahuan luas dalam semua dimensi kehidupan, yang meliputi aspek spiritual, emosional, intelektual, fisik, dan perilaku, serta sikap yang selaras dengan Pancasila. Pendidik dituntut untuk memiliki pengalaman, perilaku teladan, kreativitas, dan inovasi untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi kontemporer.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan di semua jenjang, termasuk pelatihan dan pengembangan profesi pendidik. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peran pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. John Dewey dan ketentuan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas guru merupakan kewajiban bersama pemerintah, masyarakat, dan seluruh pemangku kepentingan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kecamatan Sematang Borang

## LANDASAN TEORI

Kinerja berasal dari istilah kinerja, yang berasal dari istilah melakukan, yang berarti memamerkan atau menyampaikan keluar. Tugas yang berhubungan dengan prestasi, tugas yang berhubungan dengan kinerja, atau Penampilan disebut sebagai kinerja ( Barnawi , 2012: 11).
Kinerja diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai kemampuan untuk bekerja atau prestasi yang ditunjukkan (Depdiknas, 2022). Penilaian kinerja guru digambarkan dalam konten pelatihan yang dilakukan oleh Direktorat Pendidikan Kinerja sebagai bentuk pelaksanaan orang atau organisasi yang berorientasi pada prestasi (Depdiknas, 2008). Penilaian para ahli mengenai kinerja cukup berbeda, Daryanto Rachmawati (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan seorang individu atau badan. Sekelompok individu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab. Mereka, bersama dengan kemampuan untuk mencapai tujuan dan kriteria yang ditetapkan, telah tegas. Dengan demikian, keberhasilan akan diraih oleh individu atau kelompok. bergantung pada kinerja individu, dengan kinerja yang unggul menghasilkan hasil yang baik. Memfasilitasi pencapaian tujuan yang ditetapkan bagi individu.

Kinerja guru adalah pelaksanaan tugas sepanjang tugas dan Menjelaskan metode yang digunakan oleh pendidik selama proses pembelajaran. Memanfaatkan segala potensi dan kemampuan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pekerjaan yang telah selesai telah dipastikan (Fitriani, 2017). Silalahi et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan perilaku dicontohkan oleh para pendidik selama proses pembelajaran di kelas. Adanya interaksi yang efektif dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Hal ini bergantung pada persiapan dan pengorganisasian pelajaran oleh guru. Sebaliknya, kinerja guru juga dibuktikan dengan hasil nyata oleh individu setelah melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya dalam organisasi

(Yurniasi, 2009). Berdasarkan pemahaman tersebut, maka tugas Keberhasilan bergantung pada tercapainya tujuan yang diantisipasi dan direncanakan sesuai dengan rencana. Keberhasilan, baik individu maupun kolektif, bergantung pada Kinerja individu; kinerja yang baik akan memudahkan keberhasilan orang lain.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan guru merupakan pendidik profesional yang bertanggung jawab memberikan jawaban Untuk mendidik, memberi instruksi, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jenjang pendidikan formal, pendidikan dasar, dan Pendidikan sedang Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005: Pasal 1 Ayat 1.Merencanakan proses pendidikan, melaksanakan dan mengawasi proses pembelajaran, mengevaluasi kemajuan proses pembelajaran, dan Penguasaan materi pengajaran merupakan ukuran seberapa jauh guru dapat menunjukkan kemahirannya kinerja (Sudjana 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan strategi ex post facto. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru di sekolah dasar di kecamatan Ripe Form. Kuesioner akan terdiri dari tiga bagian utama: pertama, untuk guru; kedua, untuk menilai persepsi guru tentang gaya kepemimpinan yang memberdayakan dari kepala sekolah; dan ketiga, untuk mengevaluasi kinerja guru berdasarkan indikator yang relevan, seperti prestasi siswa, partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, dan kehadiran. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Work Engagement (X1) dan Empowering Leadership (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Variabel bebas merupakan faktor-faktor yang diantisipasi akan mempengaruhi hasil atau variabel terikat, sedangkan variabel terikat mewakili hasil atau akibat yang dapat diukur dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah guru-guru sekolah dasar yang ada di kecamatan Sematang Borang. Berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan kepada 81 guru yang dapat diketahui jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir, Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat.

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Pria | 28 | 34,6% |
| 2 | Wanita | 53 | 65,4% |
| **Jumlah** | | **81** | **100%** |

Sebanyak 28 orang dari responden pria memiliki presentase 34,6%, sedangkan 53 orang dari responden wanita memiliki presentase 65,4%, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden**

| No | Usia | Jumlah | Presentase |
|---|---|---|---|
| 1 | 20 – 25 | 2 | 2,46 % |
| 2 | 26 – 31 | 6 | 7,41 % |
| 3 | 32 – 37 | 5 | 6,17 % |
| 4 | 38 – 42 | 6 | 7,41 % |
| 5 | 43 – 48 | 10 | 12,35 % |
| 6 | 49 – 53 | 40 | 49,38 % |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | 53 – 59 | 12 | 14,82 % |
| Jumlah | | 81 | 100% |

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa untuk usia responden didominasi yang terbanyak adalah usia 49-53 tahun sebanyak 40 orang dengan presentase 49,38%. Dan diikuti dengan usia responden dari usia responden dari usia 53-59 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 14,82%.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Work Engagement**

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS | Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa antusias saat bekerja | 5 (45) | 4 (36) | 0 | 0 | 0 | 369 |
| 2 | Saya merasa terinspirasi oleh pekerjaan saya | 5 (33) | 4 (48) | 0 | 0 | 0 | 357 |
| 3 | Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya | 5 (52) | 4 (29) | 0 | 0 | 0 | 376 |
| 4 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang menyenangkan | 5 (33) | 4 (48) | 0 | 0 | 0 | 357 |
| 5 | Saya merasa senang bekerja di sekolah ini | 5 (37) | 4 (44) | 0 | 0 | 0 | 361 |
| 6 | Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya | 5 (44) | 4 (37) | 0 | 0 | 0 | 368 |
| 7 | Saya merasa bersemangat setiap memulai pekerjaan | 5 (37) | 4 (43) | 0 | 0 | 0 | 360 |
| 8 | Saya merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaan saya | 5 (23) | 4 (50) | 3 (6) | 2 (2) | 0 | 337 |
| 9 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna bagi hidup saya | 5 (44) | 4 (36) | 3 (1) | 0 | 0 | 367 |
| 10 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif bagi orang lain | 5 (40) | 4 (40) | 3 (1) | 0 | 0 | 363 |
| 11 | Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya | 5 (21) | 4 (55) | 3 (5) | 0 | 0 | 340 |
| 12 | Saya merasa energi saya terbarukan setelah bekerja | 5 (20) | 4 (57) | 3 (4) | 0 | 0 | 340 |
| 13 | Saya merasa pekerjaan saya menuntut saya untuk terus belajar | 5 (37) | 4 (43) | 3 (1) | 0 | 0 | 360 |
| 14 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat saya | 5 (33) | 4 (47) | 3 (1) | 0 | 0 | 356 |
| 15 | Saya merasa terlibat dalam setiap kegiatan sekolah | 5 (21) | 4 (57) | 3 (3) | 0 | 0 | 342 |
| 16 | Saya merasa bersemangat saat berinteraksi dengan siswa | 5 (46) | 4 (14) | 3 (1) | 0 | 0 | 369 |
| 17 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasaan yang mendalam | 5 (29) | 4 (51) | 3 (1) | 0 | 0 | 352 |
| 18 | Saya merasa pekerjaan saya membantu saya berkembang sebagai individu | 5 (36) | 4 (45) | 0 | 0 | 0 | 360 |
| 19 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya | 5 (29) | 4 (51) | 3 (1) | 0 | 0 | 352 |
| 20 | Saya merasa mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan saya | 5 (27) | 4 (52) | 3 (2) | 0 | 0 | 349 |
| 21 | Saya merasa didukung oleh rekan kerja saya | 5 (37) | 4 (44) | 0 | 0 | 0 | 361 |
| 22 | Saya merasa memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas saya | 5 (21) | 4 (54) | 3 (5) | 2 (1) | 0 | 338 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan keseimbangan hidup yang baik | 5 (21) | 4 (58) | 3 (1) | 0 | 1 (1) | 342 |
| 24 | Saya merasa dihargai atas konstribusi saya di sekolah | 5 (25) | 4 (55) | 3 (1) | 0 | 0 | 348 |
| 25 | Saya merasa pekerjaan saya membantu saya mencapai tujuan hidup saya | 5 (27) | 4 (53) | 3 (1) | 0 | 0 | 350 |
| Jumlah | | | | | | | **8874** |

Jumlah skor jawaban responden untuk variabel keterlibatan kerja adalah 8874, yang berada di kategori setuju (8509–10129), seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 3. Ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan item pertanyaan. Dengan skor tersebut, responden menggap bahwa work engagement dainggap baik. Dari 25 item pertanyaan dapat diketahui bahwa item pertanyaan "Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya" mendapat skor tertinggi yaitu dengan total skor 376.

**Pembahasan**

Studi ini mengkaji hubungan antara keterlibatan kerja dan pemberdayaan kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah di kecamatan tertentu. Analisis regresi menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan koefisien sebesar 0,518. Koefisien jumlah tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan dengan koefisien variabel bebas lainnya, seperti empowering leadership. Akibatnya, work engagement lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dibandingkan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Tingkat keterlibatan kerja ditunjukkan dengan pemeriksaan jawaban item pertanyaan survei. Item pertanyaan "Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya" memiliki skor tertinggi yaitu 376, yang mengkategorikannya pada tingkat persetujuan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pendidik di sekolah kecamatan Ripe Form memiliki rasa keterlibatan dan kebanggaan yang mendalam terhadap profesi mereka. Berdasarkan indeks tanggapan yang tinggi terhadap berbagai pertanyaan, dapat dinyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja di antara guru sekolah dasar termasuk dalam kategori 'Baik'.

Hipotesis tersebut diperkuat oleh hasil pengujian. Nilai t hitung sebesar 5,694 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa hipotesis pertama (Ha1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Terdapat korelasi positif dan kuat antara keterikatan kerja dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja instruktur berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qodariah (2019) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia.

Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menegaskan pentingnya upaya untuk meningkatkan keterlibatan, kebanggaan, dan rasa memiliki di tempat kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kinerja optimal oleh para pendidik.

Analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berdaya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan koefisien sebesar 0,437. Meskipun koefisien nilai lebih rendah dibandingkan dengan variabel lain seperti keterlibatan kerja (0,518), kepemimpinan yang berdaya tetap menunjukkan dampak yang substansial terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan yang berdaya berperan sebagai aspek yang signifikan dalam peningkatan kinerja guru, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan keterlibatan kerja.

Tingkat kepemimpinan yang memberdayakan ditunjukkan dengan pemeriksaan jawaban item pertanyaan survei. Item pertanyaan "Kepala sekolah memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional" menerima skor tertinggi yaitu 355, yang mengkategorikannya pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah dasar di kecamatan Ripe Form telah menerapkan praktik yang mendorong kepemimpinan, sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka. Berdasarkan indeks tinggi dari item pertanyaan tertentu, dapat dinyatakan bahwa tingkat kepemimpinan yang memberdayakan di antara guru sekolah dasar berada dalam kategori 'Baik'.

Hasil pengujian mendukung temuan hipotesis. Nilai t hitung sebesar 3,813, dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), menunjukkan bahwa hipotesis kedua (Ha2) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Terdapat korelasi yang baik dan kuat antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan pemberdayaan yang lebih efektif oleh kepala sekolah berkorelasi dengan kinerja guru yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini menguatkan temuan Damayanti (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan pemberdayaan memiliki efek positif yang signifikan terhadap pemberdayaan psikologis, yang pada gilirannya secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Pemberdayaan psikologis berfungsi sebagai faktor penghubung antara kinerja guru dan kepemimpinan pemberdayaan.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Tunjukkan kepemimpinan yang mendorong pengembangan profesional, memfasilitasi pengambilan keputusan yang inklusif, dan mendukung kesejahteraan emosional untuk menumbuhkan iklim kerja di mana guru merasa termotivasi dan berdaya untuk bekerja sebaik-baiknya. Meskipun kontribusinya tidak sebesar keterlibatan kerja, kepemimpinan yang memberdayakan tetap menjadi komponen yang tidak dapat diabaikan dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

## KESIMPULAN

Kajian ini membahas bagaimana keterlibatan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan memengaruhi kinerja guru di Kecamatan Sematang Borang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai t terhitung sebesar 5,694, yang positif dan signifikan pada ambang batas 0,000 (< 0,05). Data ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga mengonfirmasi hipotesis Ha1. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan efektivitas guru.
2. Kepemimpinan yang memberdayakan memengaruhi kinerja guru, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t terhitung sebesar 3,813, yang secara statistik signifikan pada ambang batas 0,000 (< 0,05). Data ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga mengonfirmasi hipotesis Ha2. Kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR REFERENSI

Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. (Vol. 1). Aswaja Pressindo.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International. 13(3), 209–223.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research (1st Edition).

Britt, M. A., & Rouet, J.-F. (2012). Learning with multiple documents: Component skills and their acquisition. (J.R.Kirby & M.J.Lawson).

Brown, S., Carter, B., Collins, M., Gallerson, C., Giffin, G., Greer, J., Griffith, R., Johnson, E., Richardson, K., & Bearfield, D. (2009). Generation Y in the Workplace Faculty Advisor.

Creswell, J. W. (2009). Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage.

Damayanti, Yustisia. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Guru Dengan Pshychological Empowerment Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 9, No. 3. Universitas Negeri Surabaya. Diunduh dari https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/13742/pdf/45988 pada Selasa, 28 Mei 2024.

Evita, Yuli., Vikaliana, Resista., Sabaruddin, La Ode., Sapta, Adjie., Abdul, Fino Wahyudi. (2021). Description And Causes Of Having Work Engagement In Employees. Ilomata International Journal of Management (IJJM), Vol. 2, Issue 3, p. 2016-215. Diunduh dari https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/282 Selasa, 28 Mei 2024

Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement (Pertama). PRENADA.

Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology, 37(1). https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946

Indragiri, Darma. (2022). Systematic Literature Review: Empowerment Leadership On Performance. Enrichment: Journal of Management, 12 (4). Diunduh dari https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/download/673/578/ pada Selasa, 28 Mei 2024.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In Academy of Management Journal (Vol. 33, Issue 4).

Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. Human Relations, 45(4), 321–349.

Lockwood, N. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. HR Magazine, 1–11.

Martin, C. A., & Tulgan, B. (2006). Managing the generation mix: From urgency to opportunity.

MA: HRD Press.

Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. In Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA (Vol. 5, Issue 1).

Monica, & Prasetya, W. (2015). Terhadap Motivasi Kerja Dan Potensi Individu (Studi Kasus : Pada PT. Asjaya Indosurya Securities).

Mutiara, N., & Amalia, R. (2008). The Effect Of Work Environment And Motivation On The Employee Performance In Dinas Tenaga Kerja And Sosal Kabupaten Sleman

Normina. (2017). Pendidikan Dalam Kebudayaan. Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan, 15, 17–28.

Nur, I., & Mannuhung, S. (2022). Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Guru Berdasarkan Undang-undang no 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada UPT SMA NEGERI 1 Luwu Utara. Jurnal Andi Djemma I Jurnal Pendidikan, 5(2).
pada Selasa, 28 Mei 2024.

Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Sari Dewi, R. (2022). Pengertian Pendidikan (Vol. 4). http://repo.iain-

Robertson-Smith, Gemma., & Markwick, C. (2009). Employee engagement : a review of current thinking. Institute for Employment Studies.

Rogers, E. M. (2011). Physics for the inquiring mind: the methods, nature, and philosophy of physical science. Princeton University Press.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. www.mercerHR.com

Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Albrecht, S. (2010). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice.

Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung AdBispreneur, 5(3), 263. https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953

Tabara, R., Azriya, N., & Mardliyah, U. (2021). Ekombis Sains Empowering Leadership Dan Kinerja Pegawai: Sebuah Studi Empiris Pada Distrik X Kabupaten Maybrat.

Tortosa, B. M., Pérez-Fuentes, M.C., & Molero, M.M., (2024). Work Engagement: A Descriptive Qualitative Study On The Perception Of Teachers. Journal of Qualitative Research in Education, 38, 214-233, DOI: 10.14689/enad.38.1811.

Triman, A. (2016). Menelisik "Employee Engagement" Berdasarkan karakterisik Gen Y. Jurnal Psikologi, 2(10).

Wahyuni, Evi., Ahyani, Nur., & Mahasir. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 6 No. 3. Diunduh dari https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4930/4195/9447 pada 28 Juni 2024.

Widodo, C. W. (2014). Pengaruh Total Reward Terhadap Job Engagement serta Dampaknya Terhadap kinerja Pegawai. In Jurnal MIX: Vol. IV (Issue 3).

Wijaya, Priska & Soeharto, Triana Noor Edwina Dewayani. (2021). Konstribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. Psikostudia Jurnal Psikologi, Vol. 10, No. 3, hal. 266-272. Diunduh dari https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/5627 pada Selasa, 28 Mei 2024.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leradership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement.

Silalahi, Eka Kartika., Simbolon, Dedi Holden., Sebayang, Karmila. (2023). ANalisis Kerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran DI SDS RK Xaverius Namorambe. Bullet : Jurnal Multidisiplin Ilmu, Vol. 2 No.1, hal. 145-151. https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/2190 Senin, 03 Juni 2024.

Jaya, Wayan Satria. (2022). Kinerja Guru Di Tinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja . Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Vol. 6 Issue 3, p. 1286-1294. Diunduh dari https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/1738/pdf pada Senin, 03 Juni 2024.

Zulfakar., Lian, Bukman., Fitria, Happy. (2020). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), Vol. 5 N0. 2 p. 230-244. Diunduh https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/3833/ 3779 pada Kamis, 12 Desember 2024.