

## PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NURUL ISLAM BREBES

### *THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND LEADERSHIP STYLES ON TEACHER PERFORMANCE AT BREBES NURUL ISLAM VOCATIONAL SCHOOL*

Difa Asri Oktaviani<sup>1</sup> Dr. Nidya Dudija, S. Psi., M. A.<sup>2</sup> Ella Jauvani Sagala, Psi., MSc., Psikolog<sup>3</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom daoktvn@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup> nidyadudija@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup> ellasagala@telkomuniversity.ac.id<sup>3</sup>

---

#### Abstrak

Pembangunan bidang pendidikan merupakan determinan penting dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang lebih besar dari pemerintah, karena dibalik pembangunan tersebut dapat tercipta manusia yang handal dan profesional. Pegawai yang professional dengan kinerja tinggi dapat diperoleh melalui pemberdayaan konsep *employee engagement*. Selain itu gaya kepemimpinan juga dibutuhkan oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya, guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan yaitu SMK Nurul Islam Brebes.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *employee engagement* dan gaya kepemimpinan pada SMK Nurul Islam Brebes. Serta untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Nurul Islam Brebes. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 51 responden. Kuesioner yang digunakan memiliki 54 item pernyataan dengan skala likert 6 titik. Dalam menjelaskan hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F.

Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, serta *employee engagement* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi *employee engagement* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 44,4%.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

---

#### Abstract

*Development in the field of education is an important determinant in the context of human development as a whole. Therefore, it needs more attention from the government, because behind this development, reliable and professional human beings can be created. Professional employees with high performance can be obtained through empowering the concept of employee engagement. In addition, the leadership style is also needed by a leader in order to influence his subordinates, in order to improve performance. This research was conducted at an educational institution, namely SMK Nurul Islam Brebes.*

*The purpose of this study was to determine the level of employee engagement and leadership style at SMK Nurul Islam Brebes. As well as to determine the effect of employee engagement and leadership style on teacher performance at SMK Nurul Islam Brebes. The method used in this research is quantitative method. Data collection in this study was obtained by distributing questionnaires to 51 respondents. The questionnaire used has 54 statement items with a 6 point Likert scale. In explaining the research results using descriptive analysis. This study uses the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, T test and F test.*

*The results obtained in this study indicate that employee engagement partially significant influence on performance, leadership style partially significant effect on performance, and employee engagement and leadership style together have a significant effect on performance. Based on the calculation of the coefficient of determination on employee engagement and leadership style, it has an effect on performance by 44.4%.*

*Keywords: Employee Engagement, Leadership Style, Performance*

---

## I. Pendahuluan

Kekuatan sebuah bangsa ditandai oleh semakin kuatnya tata nilai dan karakter bangsa tersebut. Banyak faktor yang berpengaruh besar terhadap karakter suatu bangsa. Faktor internal yang berpengaruh besar terhadap pembentukan karakter bangsa diantaranya adalah pembangunan dunia pendidikan. Pendidikan merupakan bentuk investasi jangka panjang yang vital bagi hidup dan kehidupan manusia. Salah satu faktor utama kemajuan suatu bangsa dan negara terletak pada bidang pendidikan. Pendidikan yang baik dan berkarakter menciptakan manusia yang pantas dan berkeelayakan (Hanafi, 2017).

Pembangunan bidang pendidikan merupakan determinan penting dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Undang-undang Dasar 1945. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang lebih besar dari pemerintah, karena dibalik pembangunan tersebut dapat tercipta manusia yang handal dan profesional. Dengan terciptanya manusia yang handal dan profesional tersebut dapat menunjang percepatan pembangunan seutuhnya. Untuk mewujudkan harapan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan. Ironisnya tidak semua lembaga pendidikan didukung dengan staf pengajar/guru yang kompeten sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal (Rusdin, 2017). Di Indonesia sendiri guru merupakan tokoh sentral dalam pengembangan sumber daya manusia (Sidik, 2016). Rohman (2016) menjelaskan terdapat 3 permasalahan mengenai guru di Indonesia yaitu pemerataan jumlah guru, minimnya kesejahteraan guru, dan kualitas guru. Berikut ini adalah nilai kinerja guru SMK Nurul Islam

Tabel 1.1 Nilai Kinerja Guru

Tahun	Nilai Kinerja Guru
2016	78,21
2017	80,39
2018	83,43
2019	82,22

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2016 mendapatkan nilai 78,21 mengalami peningkatan sebesar 2,18 pada tahun 2017 dengan nilai 80,39. Kemudian pada tahun 2018 juga mengalami peningkatan sebesar 3,04 dari tahun 2017 dengan nilai 83,43. Namun terjadi penurunan di tahun 2019 sebesar 1,21 dengan nilai 82,22. Pada era globalisasi ini, peran pegawai dalam menjaga dan meningkatkan performansi organisasi sangatlah penting. Selain pengetahuan dan keahlian dari pegawai, keterikatan antara pegawai dengan organisasi (*employee engagement*) juga menjadi faktor kunci dalam organisasi (Tesavrita *et al.* 2019). Terdapat manfaat *employee engagement* menurut Siddhanta dan Roy yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas (Handoyo & Setiawan, 2017).

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Guru

Tahun	Hadir			Tidak Hadir			Total
	Tepat Waktu	Terlambat	Dinas Luar	Ijin	Sakit	Alfa	
2018	69,07%	25,2%	0,7%	1,26%	2,84%	0,93%	100%
2019	73,40%	19,46%	1,09	3,25%	1,76%	1,04%	100%

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Untuk total kehadiran guru tahun 2018 sebesar 94,97% sedangkan ketidakhadiran sebesar 5,03%. Untuk total kehadiran tahun 2019 sebesar 93,95% dan untuk ketidakhadiran sebesar 6,05%. Jumlah ketidakhadiran selama dua tahun terakhir meningkat sebesar 1,02%. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syafei *et al.* (2016) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja diikuti motivasi selanjutnya lingkungan kerja dan terakhir budaya organisasi. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai motivasi kerjanya bahkan melampaui tujuan organisasi. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. (Setiawan, 2016). Berikut ini adalah daftar nama dan masa jabatan kepala sekolah SMK Nurul Islam

Tabel 1.3 Daftar Kelapa Sekolah

No	Nama	Masa Jabatan
1.	Drs. Fatkhuri	2001-2003
2.	Drs. Gunawan Setiawan	2003-2012
3.	Drs. Harkat Karim	2012-2018

4.	Jaelani S.T	2018-2019
5.	Ir. Ayub Syahtiyani	2019-sekarang

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Terdapat tiga kali pergantian kepala sekolah dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Tentunya perlu ada adaptasi baik untuk kepala sekolah terhadap para guru maupun sebaliknya. Idealnya menurut pasal 12 Permendikbud nomor 6 tahun 2018 ayat 2 yang berbunyi “Setiap periode jabatan kepala sekolah dilaksanakan dalam kurun waktu 4 (empat) tahun” kemudian dilanjut ayat 3 yang berbunyi “Setelah menyelesaikan tugas pada periode pertama, Kepala Sekolah dapat diperpanjang mas tugasnya paling banyak 3 (tiga) kali masa jabatan” (Bertema.com, 2019). Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan maka penulis tertarik untuk melakukan pnddlitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Nurul Islam.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen sumber daya manusia pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu

### 2.2 Perilaku Organisasi

Menurut Suntoyo & Burhanudin (2015:3) perilaku organisasi atau *organizational behavior* adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan bidang ini agar organisasi menjadi lebih efektif.

### 2.3 Employee Engagement

Truss *et al.* (2014) mendefinisikan bahwa *employee engagement* merupakan hubungan antara individu dengan organisasi. Proses bagaimana individu beradaptasi dengan lingkungan yang ada di organisasi, dan tingkat komitmen dapat tumbuh dengan cara organisasi memperlakukan setiap individu di dalam organisasi.

### 2.4 Gaya Kepemimpinan

Priansa & Sentiana (2018:206) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah yang pertama, gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *Laissez Faire*.

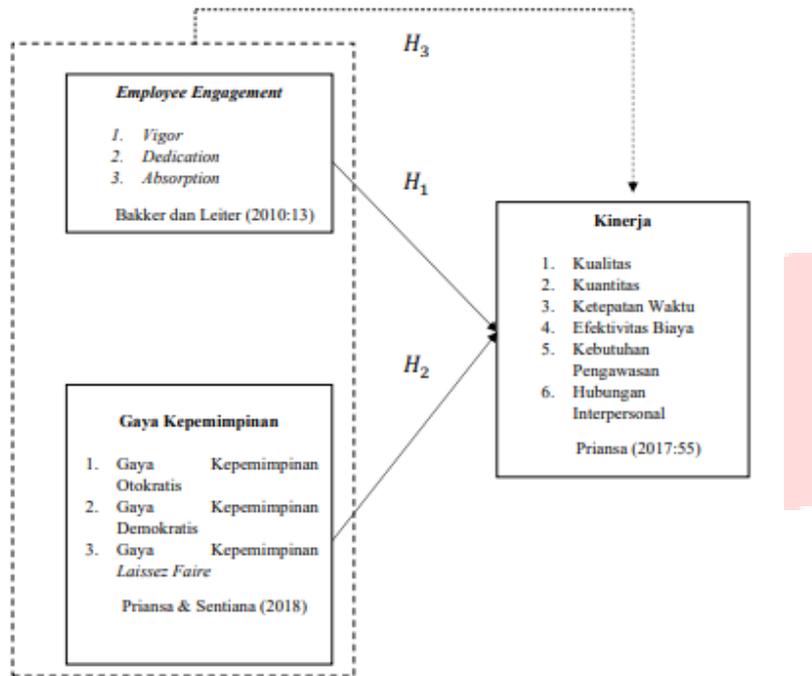
### 2.5 Kinerja

Menurut Suwatno (2019:156) kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut adalah hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

### 2.6 Hubungan Employee Engagement dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Khoza *et al.* tahun 2017 pada *The Forensic Science Laboratory Of The South African Police Service In Amanzimtoti* ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dajani tahun 2015 di Egyptian menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tapi sedikit berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### 2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
 Sumber: Data yang telah diolah, 2020

**2.9 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah “*employee engagement* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMK Nurul Islam”.

**3. Metode Penelitian**

**3.1 Populasi dan Sampel**

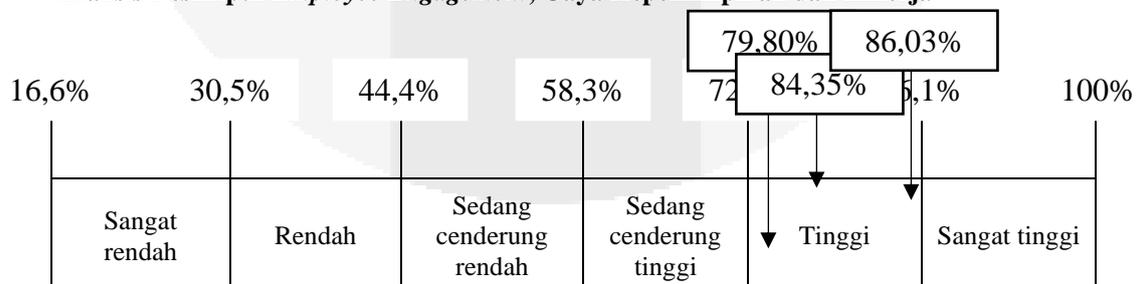
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% atau  $e=0,1$ . Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51 guru SMK Nurul Islam.

**3.2 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedestisitas selain itu menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan secara simultan (Uji F). Teknik analisis data dalam proses pengujian setiap variabel menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 25.

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.1 Analisis Deskriptif *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja**



Gambar 4.2 Garis Kontinum  
 Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Bahwa hasil tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai presentase sebesar 79,80%, variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai presentase sebesar 84,35%, variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai presentase sebesar 86,03%.

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,09321236
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,077
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,176. Hasil menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah oleh penulis lolos uji normalitas dan data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,176 > 0,05.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Employee Engagement</i>	,994	1,006
	Gaya Kepemimpinan	,994	1,006
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat variabel *employee engagement* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai *tolerance* 1,006 > 0,1 sedangkan VIF 0,994 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya masalah multikolinearitas pada model regresi.

### 3. Uji Heteroskedestisitas

Tabel 4.3 Uji Heteroskedestisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	,121
	<i>Employee Engagement</i>	,771
	Gaya Kepemimpinan	,066
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa nilai signifikansi *employee engagement* sebesar  $0,349 > 0,05$  dan gaya kepemimpinan sebesar  $0,634 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.4 Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,122	10,860		1,024	,311
	Employee Engagement	,501	,090	,602	5,588	,000
	Gaya Kepemimpinan	,148	,066	,241	2,230	,030

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan output pada tabel 4.4 maka didapat model persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan hasil penelitian adalah:

$$Y = 11,291 + 0,500 X_1 + 0,148 X_2$$

Jika  $\alpha$  = konstanta positif sebesar 11,122 artinya apabila variabel *independent* yaitu variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel *dependent* yaitu variabel kinerja akan bernilai sebesar 11,122. Jika nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) menunjukkan sebesar 0,510 artinya apabila variabel *employee engagement* mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel *independent* lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel *dependent* yaitu variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,510. Jika nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan sebesar 0,148 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel *independent* lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel *dependent* yaitu variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,148.

#### 4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Detreminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 <sup>a</sup>	,444	,420	5,199
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement				

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel data diatas, maka nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan:  $KD = (0,666)^2 \times 100\% = 0,444 \times 100\% = 44,4\%$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel *employee engagement* ( $X_1$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.3 Uji T (Parsial)

Dapat dilihat pada tabel 4.4 variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (5,588) > t_{tabel} (1,67722)$  sehingga  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar  $0,030 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,230) > t_{tabel} (1,67722)$  sehingga  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ).

#### 4.4 Uji F (Simultan)

Tabel 4.6 Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031,467	2	515,733	19,079	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1297,514	48	27,032		
	Total	2328,980	50			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement						

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

$F_{tabel}$  diperoleh dari tingkat signifikan  $\alpha$  (0,05) dengan  $df_1=2$  dan  $df_2= 48$ , maka nilai yang diperoleh dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,19. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,138 dengan tingkat signifikansi 0,000.  $F_{hitung}$  (19,138) >  $F_{tabel}$  (3,19) dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel *independent* yang terdiri dari *employee engagement* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

1. Pada variabel *employee engagement* di SMK Nurul Islam Brebes mendapatkan hasil tergolong kedalam tingkatan yang tinggi. Hal ini menunjukkan implementasi *employee engagement* pada SMK Nurul Islam Brebes terbilang tinggi. Menyangkut hal tersebut alangkah baiknya SMK Nurul Islam Brebes tetap mengelola *employee engagement* dengan baik karena ketika sebuah perusahaan tidak mengelola *employee engagement* dengan baik hal tersebut akan memberikan dampak yang akan menjadi hambatan dalam pekerjaan yang dilakukan guru dan pada akhirnya tujuan yang diinginkan sekolah tidak tercapai dengan baik.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan di SMK Nurul Islam Brebes mendapatkan hasil tergolong kedalam kategori yang sedang cenderung rendah. Hal ini menunjukkan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMK Nurul Islam Brebes terbilang kurang baik. Pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan persentase yang tinggi. Artinya, guru menilai kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam memimpin sekolah.
3. Pada variabel kinerja guru di SMK Nurul Islam Brebes mendapatkan hasil tergolong kedalam kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru pada SMK Nurul Islam Brebes memiliki kinerja yang tinggi. Menyangkut hal tersebut guru dengan kinerja tinggi maka dengan mudah bagi sekolah untuk mencapai tujuannya.
4. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini secara parsial adalah terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Nurul Islam Brebes. Kemudian hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa *employee engagement* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nurul Islam Brebes..

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Saran yang diberikan oleh peneliti dalam hasil penelitian ini untuk aspek teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi serta manfaat untuk mengembangkan penelitian dalam bidang ilmu khususnya sumber daya manusia.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, karena pada penelitian ini hanya terfokus pada dua variabel *independent* yaitu variabel *employee engagement* dan gaya kepemimpinan. Sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel yang terkait dengan kinerja. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas dengan menggunakan metode yang tidak dipakai dalam penelitian ini seperti metode kualitatif atau menggunakan analisis lainnya seperti *path analysis*. Tidak hanya itu, diharapkan pula untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti instansi pendidikan yang lain di daerah lain atau kota lain. Karena penelitian ini hanya terfokus kepada instansi pendidikan di daerah Brebes, Jawa Tengah.

#### 5.2.2 Saran Praktisi

1. *Deadline* dan target tetap wajib, namun Kepala sekolah hendaknya memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada guru. Dengan cara menyeimbangkan ritme kerja para guru, menempatkan guru sesuai dengan bidang yang dikuasai, membuat waktu kerja yang lebih efektif dengan menentukan jam kerja di sekolah dan menentukan *deadline* atau tenggang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Bagi guru hendaknya memperhatikan *Work-life balance*, membedakan urusan pekerjaan dan urusan rumah. Diluar urusan pekerjaan hendaknya diselesaikan diluar jam bekerja, begitu juga sebaliknya. Mengatur waktu atau

- manajemen waktu dan kegiatan sebaik mungkin. Karena dari hasil perolehan tanggapan responden, masih terdapat guru yang merasa mudah lelah dan tidak dapat bekerja dalam waktu lama.
2. Berdasarkan hasil perolehan tanggapan responden mengenai bekerja dalam waktu yang lama, masih banyak karyawan yang merasa kurang dapat bekerja dalam waktu yang lama. Penuliskan menyarankan agar sekolah menyediakan dapat lebih memperhatikan kondisi ruangan baik ruang kelas maupun ruang guru, sehingga dapat menjadi ruangan yang kondusif untuk guru bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk dapat meningkatkan guru agar nyaman dalam bekerja untuk waktu yang lama.
  3. Kepala sekolah perlu menghimbau para guru agar fokus serta konsentrasi dalam melakukan setiap pekerjaan, karena orang dalam konstansi dan fokus yang tinggi akan melupakan segala sesuatu yang ada di sekelilingnya dan hanya fokus terhadap pekerjaan. Berdasarkan dari hasil perolehan tanggapan responden, masih terdapat guru yang merasa tidak melupakan segala sesuatu yang terjadi saat bekerja.
  4. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan komunikasi dengan para guru, dengan cara mengomunikasikan rencana dan strategi sekolah secara efektif kepada para guru. Selanjutnya, kepala sekolah memetakan tugas tambahan kepada para guru sesuai dengan bidangnya. Misalnya menjadi pembina ekstrakurikuler, menjadi guru pengganti. Dengan demikian akan membuat karyawan merasa terlibat. Karena dari hasil perolehan tanggapan responden, masih terdapat guru yang merasa kurang terlibat.
  5. Segala keputusan kebijakan berada ditangan kepala sekolah, namun dalam proses keputusannya perlu mempertimbangkan masukan atau saran dari guru maupun staf lainnya, atau dengan cara musyawarah. Karena, anggota kelompok yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan lebih memiliki komitmen pada hasil keputusan. Dari hasil perolehan tanggapan responden, masih terdapat guru yang merasa bahwa keputusan kebijakan belum atas dasar keputusan bersama.
  6. Kepala sekolah harus bertanggungjawab atas setiap tindakan termasuk bertanggungjawab mengelola pekerjaan guru dan hasil yang terjadi. Membangun kepercayaan atas pekerjaan yang diberikan kepada guru. Melakukan pengecekan secara berkala untuk meminimalisir terjadinya suatu kesalahan.
  7. Berdasarkan hasil tanggapan responden, masih adanya guru yang merasa bahwa mereka belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pernyataan tersebut berkaitan dengan kuantitas. Penulis menyarankan agar guru merencanakan, memfokuskan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjadwalkan tugas di kalender. Karena hal tersebut dapat membuat pekerjaan akan lebih teratur dan bisa menyelesaikan semua tugas dengan lebih cepat.
  8. Saran selanjutnya, Kepala sekolah menanamkan sikap peduli, memberikan motivasi kepada guru dan mengedukasi kepada rekan guru lainnya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Bagi guru bertanggungjawab dan fokus untuk memperbaiki kegagalan. Dari hasil perolehan tanggapan responden, masih terdapat guru yang merasa rendah diri apabila mengalami kegagalan.
  9. Bagi guru hendaknya memanfaatkan waktu kosong, misalnya membuat jadwal aktivitas, mengisi raport siswa, mengurus administrasi kurikulum,, mengkondisikan kelas, dan beristirahat. Perlu adanya bagi guru untuk sejenak beristirahat, untuk me-refresh pikiran agar dapat bekerja dengan semangat dan lebih efektif lagi.
  10. Kinerja guru di SMK Nurul Islam Brebes sudah memperoleh hasil yang baik. Penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada guru terhadap pencapaiannya seperti pemberian insentif, mendapatkan sertifikat atau piala, atau dengan memberikan voucher belanja dengan harapan setiap guru dapat menjadi lebih antusias dalam meningkatkan hasil kerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement (A Handbook of Essential Theory and Research)*. Hove: Psychology Press.
- [2.] Bertema.com. (2019). *Masa Jabatan Kepala Sekolah Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018*. Diambil kembali dari Bertema.com: <https://bertema.com/masa-jabatan-kepala-sekolah-permendikbud-nomor-6-tahun-2018>
- [3.] Dajani, M. A. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector . *Journal of Business and Management Science Vol. 3, No. 5*, 138-147 .
- [4.] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS .
- [5.] Hanafi, M. (2017). Membangun profesionalisme Guru dalam Bingkai Pendidikan Karakter. . *Jurnal Ilmu Budaya Volume 5, Nomor 1, ISSN 2354-7294*, DOI: <http://dx.doi.org/10.34050/jib.v5i1%20Juni.2356>.
- [6.] Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA Vol. 5, No.1*, Retrieved From AGORA.
- [7.] Khoza , N., Chetty , N., & Karodia , A. M. (2016). IMPACT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FORENSIC SCIENCE LABORATORY OF THE SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE IN AMANZIMTOTI. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 6, No.1*, 50-76.
- [8.] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- [9.] Priansa, D. J., & Sentiana, S. S. (2018). *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [10.] Rohman, M. (2016). Problematika Guru Dan Dosen Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Cendekia Vol. 14 No. 1*, Retrieved From Jurnal IAIN Ponorogo.
- [11.] Rusdin. (2017). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform, Vol. 5, No. 4*, 200-212 DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/jar.v5i4.885>.
- [12.] Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas*. Bandung: PT Refka Aditama.
- [13.] Setiawan, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Pancabudi. *Jurnal Manajemen Tools Vol. 6 No. 2 ISSN : 2088-3145*, Retrieved from Jurnal Ilmiah Online Universitas Pembangunan Pancabudi.
- [14.] Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam , Volume 4, Nomor 2*.
- [15.] Suntoyo, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- [16.] Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17.] Syafei, M., Iqdan, F., & Aida, V. H. (2016). Faktor-Faktor Yang MeMengaruhi kinerja karYawan Pt Pul logistics indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 3*, Retrieved from DOI: <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.217>.
- [18.] Tesavrita, C., Sarim, S., Grace, Y. C., & Napitupulu, D. T. (2019). Employee Engagement: Perbandingan Antara Perusahaan Jasa Dan Manufaktur. *MANNERS, Vol .II, No. 1*, Retrieved From Management Entrepreneship Journal.
- [19.] Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*. New York: Routledge.