

# Evaluasi Sistem Kinerja Karyawan Berbasis *Employee Engagement* di SMAN 1 Langkaplancar

Hade Yustika Prayoga<sup>1\*</sup>, Irwan<sup>2</sup>, and Wulandari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Pendidikan Islam, STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

\*Corresponding author: [hadeyustikaprayoga@stitnualfarabi.ac.id](mailto:hadeyustikaprayoga@stitnualfarabi.ac.id)

Received: 03 December 2022

Revised: 28 December 2022

Accepted: 04 January 2023

Available online: 12 January 2023

**How to cite this article:** Prayoga, H. Y., Irwan., & Wulandari. (2024). Evaluasi Sistem Kinerja Karyawan Berbasis *Employee Engagement* di SMAN 1 Langkaplancar. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1 (1), 52–59.

## Abstrak

Nilai *employee engagement* dalam sebuah institusi atau perusahaan sangat dibutuhkan, karena dapat menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah institusi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya sistem kinerja berbasis *employee engagement* di sebuah institusi pendidikan dengan berfokus pada institusi pendidikan di salah satu sekolah di kecamatan Langkaplancar yaitu SMAN 1 Langkap Selamat. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif untuk mengevaluasi kinerja karyawan di SMAN 1 Langkaplancar yang berfokus pada sistem *employee engagement*. Metode ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendetail dari salah satu staf kurikulum di SMAN 1 Langkaplancar. Hasil dari observasi tersebut adalah bahwa sistem *employee engagement* di SMAN 1 Langkaplancar dinilai masih lemah, karena para staf masih bekerja di bawah tekanan kebijakan kepala sekolah yang sangat bertolak belakang dengan nilai-nilai *employee engagement*, namun demikian ketaatan para staf pada peraturan atau kebijakan sekolah akan menjadi pintu gerbang awal terciptanya sistem *employee engagement* di SMAN 1 Langkaplancar.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Keterlibatan karyawan, Perusahaan, Institusi Pendidikan, Sumber Daya Manusia.

## Abstract

*The value of employee engagement in an institution or company is really needed, because it can be a benchmark for the success of an institution. The aim of this research is to determine the importance of an employee engagementbased performance system in an educational institution by focusing on an educational institution in one of the schools in Langkaplancar sub-district, namely, SMAN 1 Langkap Selamat. This research uses a qualitative descriptive analysis method to evaluate employee performance at SMAN 1 Langkaplancar which focuses on the employee engagement system. This method is used*

*to gain a deeper understanding of employees' experiences, perceptions and views of their work environment. The main instrument used in this research was a detailed interview from one of the curriculum staff at SMAN 1 Langkaplancar. The results of these observations are that the employee engagement system at SMAN 1 Langkaplancar is still considered weak, because the staff are still working under pressure from the school principal's policies, which are very contrary to the values of employee engagement, however, the staff's obedience to school regulations or policies will be the gateway. the beginning of the creation of an employee engagement system at SMAN 1 Langkaplancar.*

**Keywords:** *Evaluation, Employee engagement, Company, Educational Institution, Human Resources.*

## 1. Pendahuluan

Kualitas pendidikan berperan penting dalam pembentukan dan pembangunan nasional. Pendidikan yang baik akan mempersiapkan siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang esensial untuk memasuki dunia kerja dan bisa berpartisipasi aktif dalam masyarakat sekitar. Evaluasi kinerja karyawan dipandang sebagai salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. evaluasi disini bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan. Dalam lingkungan pendidikan, khususnya di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), evaluasi kinerja berperan dalam pertumbuhan profesional guru, staf dan kualitas pendidikan yang ada.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, peran guru tentunya sangat penting khususnya dalam mencapai tujuan sekolah. Guru bertugas sebagai penyampai ilmu, pembimbing, motivator, dan juga inspirator bagi para siswa. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja para guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta membangun sistem operasional pendidikan yang efektif (Nurmalasari, 2024). Oleh sebab itu diperlukan sebuah pendekatan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan guru melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal.

*Employee engagement* atau biasa disebut dengan keterlibatan karyawan merupakan sebuah konsep yang menggambarkan sejauh mana kinerja para guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Keterlibatan kerja disini menjadikan para karyawan/guru memiliki kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, memberikan waktu, kemampuan, serta tenaganya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai salah satu hal utama dalam kehidupannya (Suchyowati & Hendrawan, 2020).

Pertama kali dikenalkan pada tahun 1990 yang difokuskan pada kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasional melalui kolaborasinya (Astono, 2017). Konsep *employee engagement* dalam dunia pendidikan mengacu pada tingkat antusiasme seorang guru terhadap pekerjaannya serta sekolah tempatnya bekerja. guru yang terlibat secara emosional dan intelektual lebih cenderung memiliki kinerja yang baik, produktif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan lembaga pendidikan. Konsep ini menjadikan para guru yang terlibat dipastikan harus memberikan kinerja terbaik mereka dengan penuh semangat, dedikasi, serta mampu berinovasi juga berkontribusi terhadap budaya pendidikan. Penerapan konsep *employee engagement* di sekolah khususnya di SMA masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk menilai efektivitasnya.

Evaluasi kinerja karyawan dipandang sebagai salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan secara berkala serta mengetahui sejauh mana karyawan telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan lembaga (Kosali, 2023). Dalam lingkungan

pendidikan, khususnya di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), evaluasi kinerja berperan dalam pertumbuhan profesional guru, staf dan kualitas pendidikan yang ada. Evaluasi kinerja karyawan berbasis *employee* bisa dilakukan dengan melalui berbagai metode diantaranya dengan melakukan survei kepuasan karyawan, wawancara mendalam, serta analisis kerja. Indikator keberhasilan yang bisa dinilai meliputi peningkatan dalam kualitas pengajaran, kepuasan siswa, serta hasil akademik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses evaluasi kinerja karyawan di SMAN 1 Langkaplancar dengan menggunakan sistem pendekatan *employee engagement*. Penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, peluang pengembangan profesional, serta kesejahteraan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan terkait dengan cara meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan di lingkungan sekolah. Evaluasi kinerja karyawan berbasis *employee engagement* mencakup analisis data kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai keterlibatan dan kinerja para guru di SMAN 1 Langkaplancar.

Melalui analisis hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, peneliti berharap bisa menyediakan dasar yang bagus untuk menerapkan program-program peningkatan kinerja berbasis keterlibatan karyawan. Dengan demikian, tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mendukung pengembangan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan produktif, yang bisa meningkatkan kualitas pendidikan yang baik.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif untuk mengevaluasi kinerja karyawan di SMAN 1 Langkaplancar yang berfokus pada sistem *employee engagement*. Metode ini digunakan dikarenakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman, persepsi, serta pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara untuk menggali informasi secara rinci dari responden yakni salah satu staf kurikulum di SMAN 1 Langkaplancar. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan menggunakan panduan wawancara yang sudah dibuat sebelumnya untuk memastikan topik yang dibahas bisa sejalan. Panduan wawancara tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan terbuka yang dirancang untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan, tingkat keterlibatan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan tersebut, serta dampak yang dihasilkan terhadap kinerja. Data informasi yang diperoleh kemudian dianalisis lalu diuraikan menjadi sebuah kalimat dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan. Dengan metode ini, peneliti berharap mampu memberikan wawasan yang komprehensif dan mendalam terkait evaluasi kinerja karyawan berbasis *employee engagement* di SMAN 1 Langkaplancar.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti memperoleh informasi bahwa, konsep *employee engagement* di SMAN 1 Langkaplancar belum diterapkan di karenakan masih banyak staf yang belum merasa terlibat dalam proses kesuksesan lembaga sehingga masih bertumpuan pada kebijakan kepala sekolah, hal ini menunjukan bahwa para staf masih ketergantungan pada seseorang, sehingga tanpa adanya seorang kepala sekolah yang benar-benar dalam memilih kebijakan, mungkin para staf atau guru itu sulit untuk mengadirkan rasa tanggung jawab yang tidak mungkin

di kembangkan oleh orang lain. Namun sistem pendidikan di SMAN 1 Langkaplancar masih berjalan dengan lancar di karenakan kesigapan kepala sekolah dalam mengambil kebijakan serta semua staf mampu mendengar atas apa yang di lontarkan kepala sekolah. Jadi masih banyak staf yang bekerja bukan karena kemajuan lembaga namun karena tuntutan kebijakan.

Kinerja guru di SMAN 1 Langkaplancar patuh terhadap kebijakan-kebiasakan yang di tetapkan oleh kepala sekolah makanya kepala sekolah menjadi tumpuan mereka, jadi nilai *employee engagement* itu hadir secara mengalir tanpa di sadari oleh staf guru melewati kebijakan dari kepala sekolah. Maka kepala sekolah yang menjadi modal utama dalam kesuksesan lembaga pendidikan tersebut, namun yang patut dicontoh adalah kepala sekolah mampu mengatur para staf yang ada di sekolah sehingga para staf dan guru bisa turut dan patuh atas peraturan yang di terapkan di SMAN 1 Langkaplancar.

Evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan di SMAN 1 Langkaplancar dilakukan dengan melaksanakan rapat yang dilaksanakan satu bulan satu kali untuk membahas hal hal yang perlu diperbaiki dan dikembangkan serta mengidentifikasi keunggulan sekolah dan merancang pengembangan spesifik yang didukung dengan pelatihan tambahan, bimbingan, dan kesempatan proyek baru bagi seluruh guru dan staf sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga sering melakukan pengawasan secara langsung dan observasi secara berkala yang dilakukan secara formal dengan mengunjungi kelas yang terjadwal serta pengamatan keseharian untuk melihat kinerja para guru beserta para staf lainnya. Dengan demikian, proses evaluasi berperan sebagai alat penilaian juga sebagai sarana untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan yang ada di SMAN 1 Langkaplancar. Walaupun sistem *employee engagement* belum diterapkan, namun hal ini tidak mengurangi keefektifan kinerja para guru dan staf di SMAN 1 Langkaplancar.

Pemimpin adalah seorang yang mampu mempengaruhi bawahannya, sehingga dengan modal pemimpin yang baik maka seiring berjalannya waktu nilai *employee engagement* di SMAN 1 Langkaplancar pasti bisa terwujud karena dilihat dari ketaatan para staf terhadap peraturan yang ada di sekolah. Kepala sekolah yang tidak diam selalu berusaha bagaimana agar para karyawan yang ada mampu menerapkan nilai-nilai *employee engagement* sehingga yang bermuara pada kesuksesan lembaga pendidikan (Muslim et al., 2020). Yang menjadi faktor sulitnya menerapkan konsep *employee engagement* di SMAN 1 Langkaplancar ini karena para karyawan kebanyakan itu bukan dari lingkungan sekitar namun lebih dari luar daerah tersebut sehingga mungkin rasa keterikatan terhadap lembaga sedikit berkurang, tetapi tidak menutup kemungkinan suatu hari sistem ini bisa di terapkan di sana sehingga para staf atau karyawan mampu merasakan bahwasannya lembaga ini bukan hanya sekedar soal pekerjaan namun menjadi kewajiban semata.

### **Konsep Sistem Kinerja Karyawan Berbasis *Employee Engagement***

Keikutsertaan seorang karyawan atau *employee engagement* tidak bisa di hindarkan dari kinerja sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan, karena *employee engagement* merupakan sebuah gagasan yang sangat menarik yang mana membuat karyawan selalu optimis ada di dalamnya, serta bersedia mengorbankan waktunya untuk ikut proaktif dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Kemuadian diantara faktor terpenting dalam sebuah institusi atau lembaga termasuk didalamnya *employee engagement*, serta dapat memberikan *competitive advantage*. *Employee engagement* merupakan cara mengembangkan profit perusahaan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada (karyawan), sebagaimana Blessing White mengatakan bahwa *employee engagement* dalam sebuah perusahaan itu menjadi faktor terpenting sebagai penggerak

perusahaan atau bisnis dan merupakan cara paling efektif dalam mencapai kesuksesan sebuah lembaga atau perusahaan (Novera Sarumpaet & Tajib, 2023).

*Engagement* merupakan salah satu topik dalam manajemen sumber daya manusia yang memainkan peran penting dalam mempertahankan talenta di berbagai organisasi. *Employee engagement* diartikan sebagai perasaan yang memotivasi dan mendorong dedikasi untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, sungguh-sungguh serta kesediaan dan kemampuan karyawan untuk terus-menerus berkontribusi pada tujuan perusahaan (Kosali, 2023). *Employee engagement* merujuk pada tingkat di mana karyawan menunjukkan sikap positif dan keyakinan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan di dalamnya, sehingga mereka terlibat secara emosional dan antusias dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan berusaha untuk tetap berada di organisasi menikmati pekerjaan mereka, melaksanakan tugas melebihi batas standar yang ditetapkan serta cenderung fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas yang tentunya akan memberikan keuntungan bagi organisasi (Srimulyani, 2020).

Banyak sekali sistem kinerja yang di terapkan di beberapa organisasi atau perusahaan terutama dalam lembaga pendidikan, diantaranya ada *Employee engagement*, yaitu yang dikenal dengan sebuah keterlibatan dan keterikatan para karyawan dengan tempat kerja, sehingga semua karyawan memiliki rasa peduli dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih baik dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban namun sebagai kewajiban semata. Mercer mengatakan bahwasannya *Employee engagement* adalah sebuah perilaku dimana karyawan sebuah organisasi atau instansi itu memiliki rasa mereka adalah orang penting dan mempunyai keterlibatan atas kesuksesan perusahaan, sehingga melakukan peningkatan kinerja meskipun di luar *job*.

Karyawan yang memiliki sifat *employee engagement* mereka mempunyai nilai kinerja lebih disertai penuh semangat, tak hanya itu nilai kontribusi yang timbul namun nilai loyalitas yang tinggi antar karyawan juga akan terbentuk, sehingga rasa untuk ingin meninggalkan perusahaan itu tidak ada. Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwasannya *Employee engagement* memiliki tiga dimensi yaitu:

- a. *Vigor*, *Vigor* adalah sebuah mental ketahanan yang timbul saat bekerja yang terlihat dari nilai semangat, sehingga mempunyai kemauan yang tinggi serta sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, tanpa melihat kesulitan yang di hadapi serta meminimalisir terjadi sebuah kesalahan.
- b. *Dedication*, Karyawan yang memiliki nilai *employee engagement* terlihat dari bagaimana antusias mereka dalam melakukan pekerjaan, melahirkan kebanggaan tersendiri dalam melaksanakan tugas. Aspek *dedication* ini menyebabkan rasa keterhubungan tinggi atas perusahaan sehingga melahirkan inspirasi ketika melakukan pekerjaan.
- c. *Absorption*, mengacu pada keseriusan dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan menimbulkan kebahagiaan dalam bekerja seperti halnya orang jatuh cinta akan tenggelam dalam indah jalinan cintanya, kalau dalam hal ini tenggelam dalam keindahan bekerja.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, peneliti memperoleh informasi bahwa kinerja guru di SMAN 1 Langkaplancar itu bergantung pada kebijakan kepala sekolah, para guru patuh terhadap kebijakan-kebijakan yang di tetapkan oleh kepala sekolah makanya kepala sekolah menjadi tumpuan mereka. Jadi nilai *employee engagement* itu hadir secara mengalir tanpa di sadari oleh staf guru melewati kebijakan dari kepala

sekolah. Maka kepala sekolah yang menjadi modal utama dalam kesuksesan lembaga pendidikan tersebut, namun yang patut di contoh adalah kepala sekolah mampu mengatur para staf yang ada di sekolah sehingga mereka turut dan patuh atas peraturan yang di terapkan di SMAN 1 Langkaplancar (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Faktor-faktor yang menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki nilai *employee engagement* dapat diidentifikasi melalui kesiapan (*readiness*) dan kerelaan (*willingness*) mereka untuk mencurahkan energi dalam bentuk upaya fisik, kognitif, dan ekspresi emosional untuk menyelesaikan tugas yang diemban. Selain itu, rasa kebanggaan (*pride*) terhadap pekerjaan juga menjadi salah satu pendorong utama *employee engagement*. Dengan demikian, dimensi-dimensi utama dari *employee engagement* meliputi *readiness*, *willingness*, dan *pride*.

*Engagement* tenaga pendidik dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan kerja sama tim.

- a. Kepemimpinan. kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka mau bekerja sama dan berkontribusi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh alat, peralatan, dan bahan yang digunakan, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga melibatkan metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.
- c. Kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pelatihan. Istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan oleh Dale Yoder dan Edwin B. Flippo dalam Mangkunegara (2000), di mana pelatihan ditujukan untuk karyawan pelaksana dan pengawas, sedangkan pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan kemampuan intelektual dan pengembangan kepribadian.
- e. Kerja sama tim. Kerja sama tim adalah suatu bentuk kolaborasi di mana usaha-usaha individual dalam kelompok menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah hasil kerja individu secara terpisah. Dengan kata lain, kinerja yang dicapai oleh sebuah tim seringkali lebih baik daripada kinerja masing-masing individu di dalam organisasi (Rahmawati, 2022).

### **Evaluasi Sistem Kinerja Karyawan**

Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dilakukan untuk mengetahui kesesuaian kinerja yang dihasilkan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga. Menurut Dessler (Evita et al., 2019), penilaian kerja bisa didefinisikan sebagai “*performance appraisal means evaluating an employee ’ s current and/or past performance relative to his/her performance standards*” . Pendapat tersebut menjelaskan bahwa penilaian kinerja artinya mengevaluasi hasil kerja para karyawan saat ini ataupun di masa yang sudah lewat yang kemudian dibandingkan dengan standar kinerja yang ada. Sedarmayanti dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) menyebutkan tujuan evaluasi kinerja karyawan diantaranya adalah : a) Untuk mengetahui keahlian, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan; b)

sebagai bahan perencanaan dalam bidang ketenagakerjaan seperti peningkatan mutu karyawan; c) sebagai dasar proses pengembangan karir karyawan; d) menciptakan adanya *feedback* yang baik antara atasan dan bawahan; e) sebagai hasil dan informasi terkait keunggulan dan kelemahan karyawan untuk perkembangannya.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SMAN 1 Langkaplancar belum menerapkan sistem kinerja berbasis *employee engagement* karena masih banyak staf yang belum merasa terlibat dalam proses kesuksesan lembaga sehingga masih bertumpuan pada kebijakan kepala sekolah, hal ini menunjukan bahwa para staf masih ketergantungan pada seseorang, sehingga tanpa adanya seorang kepala sekolah yang benar-benar dalam memilih kebijakan, mungkin para staf atau guru itu sulit untuk menghadirkan rasa tanggung jawab yang tidak mungkin di kembangkan oleh orang lain. Namun sistem pendidikan di SMAN 1 Langkaplancar masih berjalan dengan lancar di karenakan kesigapan kepala sekolah dalam mengambil kebijakan serta semua staf mampu mendengar atas apa yang di lontarkan kepala sekolah. Evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan di SMAN 1 Langkaplancar dilakukan dengan melaksanakan rapat yang dilaksanakan satu bulan satu kali untuk membahas hal hal yang perlu diperbaiki dan dikembangkan serta mengidentifikasi keunggulan sekolah dan merancang pengembangan spesifik yang didukung dengan pelatihan tambahan, bimbingan, dan kesempatan proyek baru bagi seluruh guru dan staf sekolah. Walaupun sistem *employee engagement* belum diterapkan, namun hal ini tidak mengurangi keefektifan kinerja para guru dan staf di SMAN 1 Langkaplancar.

#### 5. Referensi

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133140.
- Astono, A. D. (2017). Analisis Pengaruh Employee Engagement dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru dengan Dimoderasi oleh Budaya Organisasi (Studi Empiris Pada Guru SMA SE Kecamatan BOJA). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 2(1), 1-19.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18-32.
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>.
- Kosali, A. Y. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.32938/ie.v5i1.4188>
- Lalupanda, E. M., Sulasmono, B. S., & Iriani, A. (2019). Evaluasi Kinerja Guru SMA Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson Di SMA Negeri. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11-24. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p11-24>
- Muslim, B., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam

- Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 149-158. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5586>
- Novera Sarumpaet, C., & Tajib, E. (2023). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction of Employees at Pt Generasi Teknologi Buana. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 1(2), 129-142. <https://doi.org/10.55927/ijems.v1i2.3790>
- Nurmalasari, N. (2024). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN CIMERAK KABUPATEN PANGANDARAN. *INSPIRASI (Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam)*, 7(2), 73-90.
- Nurmalasari, N., Mas'ud, F., & Masitoh, I. (2022). IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PERUMUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DI SMKN 1 CIJULANG. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 936-946.
- Rahmawati, A. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ENGAGEMENT TENAGA PENDIDIK PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN POLITEKNIK NEGERI JAKARTA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 208-222. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.92>
- Santoso, H., Mas, N., & Mas'ud, M. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI GOOD GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(12), 2471-2490.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538-552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133-146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widarsih, R., & Faraz, N. J. (2016). EVALUASI KINERJA GURU IPS SMP BERDASARKAN STANDAR KOMPETENSI GURU DI KABUPATEN KEBUMEN. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 3(2), 177-187. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v3i2.7646>