

**KETERIKATAN PEKERJA (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*)
GURU TETAP DI SMK NEGERI 3 BANDUNG
BERDASARKAN MASA KERJA GURU**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

Reni Permata Sari

1507200

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
TAHUN 2019**

**KETERIKATAN PEKERJA (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) GURU
TETAP DI SMK NEGERI 3 BANDUNG BERDASARKAN MASA
KERJA GURU**

Oleh
RENI PERMATA SARI
1507200

Sebuah skripsi diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Manajemen Perkantoran

©Reni Permata Sari 2019
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2019

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, diperbanyak, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

RENI PERMATA SARI
1507200

KETERIKATAN PEKERJA (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) GURU TETAP DI SMK NEGERI 3 BANDUNG BERDASARKAN MASA KERJA GURU

disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Bandung, Agustus 2019

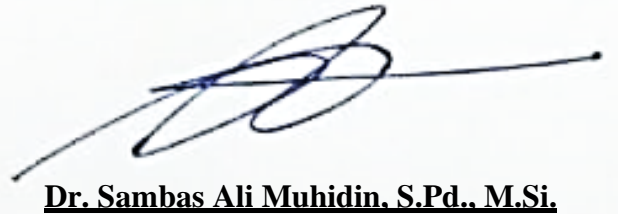
Pembimbing



Rini Intansari Meilani, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198008102008012029

Mengetahui,

Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.
NIP. 197406272001121001

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diuji pada:

Hari/tanggal : Rabu, 28 Agustus 2019

Waktu : 08.00 – selesai

Tempat : Gedung FPEB Universitas Pendidikan Indonesia

Susunan Panitia :

Ketua : Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P.
NIP. 196206071987031002

Sekretaris : Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197406272001121001

Penguji : 1. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd.
NIP. 195309121979032001
2. Dr. Hj. Nani Sutarni, M.Pd.
NIP. 196111081986012001
3. Drs. Hendri Winata, M.Si.
NIP. 196206171988031003

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Reni Permata Sari

NIM 1507200

ABSTRAK

KETERIKATAN PEKERJA (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) GURU TETAP DI SMK NEGERI 3 BANDUNG BERDASARKAN MASA KERJA GURU

Oleh:

Reni Permata Sari

1507200

Skripsi ini dibimbing oleh:

Rini Intansari Meilani, S.Pd., M.Pd.

Laporan penelitian ini membahas perbedaan tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*) berdasarkan masa kerja pada guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung. Variabel keterikatan pekerja diukur oleh tiga dimensi yang mencakup 10 indikator yaitu dimensi *vigor* (yang terdiri dari indikator energi yang tinggi, kemampuan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja, dan mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan), dimensi *dedication* (dengan indikator keterlibatan pada suatu pekerjaan, bangga atas pekerjaan yang dilakukan, merasa pekerjaan penting dan berarti, dan merasa tertantang dengan hal-hal yang ada dalam pekerjaan), dan dimensi *absorption* (yang terdiri dari indikator senang berkuat dengan pekerjaan, berkonsentrasi saat bekerja, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan). Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah eksplanatori survei. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 76 guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif berupa frekuensi dan skor rata-rata serta analisis inferensial berupa uji *kruskal wallis* dan *mann whitney u test*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan tingkat *engagement* pada guru tetap berdasarkan kelompok masa kerja guru. Guru yang memiliki masa kerja >30 tahun memiliki tingkat *engagement* yang paling tinggi dibandingkan dengan kelompok masa kerja guru lainnya (21-30 tahun, 11-20 tahun, dan 0-10 tahun). Penelitian ini menyarankan sekolah untuk meningkatkan motivasi guru dan memberikan pengakuan lebih terhadap hasil kerja guru agar guru dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mengajar.

Kata Kunci: *keterikatan pekerja, guru tetap, masa kerja, SMK*

ABSTRACT

EMPLOYEE ENGAGEMENT OF PERMANENT TEACHERS AT THREE STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL BANDUNG BASED ON TEACHER'S WORK PERIOD

By:

Reni Permata Sari

1507200

Research Supervisor:

Rini Intansari Meilani, S.Pd., M.Pd.

This research discusses about the differences of employee engagement level based on period of permanent teachers at SMK Negeri 3 Bandung. Employee engagement variable was measured by three dimensions which include 10 indicators, first dimension is vigor (consisting of high energy indicators, ability to try hard when working, and able to survive when facing difficulties), dedication dimension (with indicators of involvement in a job, being proud of the job, feel the job is important and meaningful, and feel challenged by the things that exist on job), and absorption dimension (which consists of indicators like happily engrossed in one's work, fully concentrate while working, and has difficulties with detaching oneself from work). The method in this research is survey explanatory. Data were collected by distributing questionnaires to 76 permanent teachers at SMK Negeri 3 Bandung. Data were analyzed by descriptive statistical analysis in the form of frequency and average scores and inferential statistical analysis in the form of kruskal wallis test and mann whitney u test. The results showed, there were differences of engagement level from permanent teachers based on the teachers' period group. Teachers who have >30 years of service period have the highest level of engagement than other groups of teachers' period (21-30 years, 11-20 years, and 0-10 years group). This research suggests that schools need to increase teacher's motivation and teacher's acknowledgement, so that teachers can teach, perform better and engaged.

Keywords: *employee engagement, permanent teachers, working period, vocational high school*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat teriring salam, semoga selalu tercurahkan kepada suri tauladan kita semua, yakni Rasulullah Muhammad SAW., juga kepada para sahabatnya, para keluarganya, dan umatnya hingga akhir zaman.

Tiada daya dan upaya melainkan datangnya dari Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Keterikatan Pekerja (*Employee Engagement*) Guru Tetap di SMK Negeri 3 Bandung Berdasarkan Masa Kerja Guru”. Besar harapan penulis, semoga apa yang telah penulis pelajari dan telah penulis aplikasikan melalui skripsi ini akan menjadi ilmu yang bermanfaat dan amalan sholeh yang tak pernah putus untuk kita semua sampai nanti di akhir hayat.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekeliruan, baik dari segi isi maupun dari segi bahasa, karena keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada masa yang akan datang.

Bandung, Agustus 2019
Penulis,

Reni Permata Sari
NIM. 1507200

UCAPAN TERIMA KASIH

Berbagai kesulitan dan hambatan penulis temukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, berkat berbagai pihak yang menginspirasi penulis, memberi saran, bimbingan, serta petunjuk, hingga memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis, dengan segala kerendahan hati, izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu, khususnya:

1. Allah SWT yang selalu menjadi penolong dan pendengar keluh kesah hamba-Nya dalam menghadapi berbagai rintangan ketika menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis yang merupakan motivator utama penulis. Terimakasih atas segala do'a dan kasih sayang kalian yang tak terhingga.
3. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk mewujudkan cita-cita melalui program Bidikmisi.
4. Prof. Dr. H. R. Asep Kadarohman, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, beserta keluarga besar civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menyelesaikan studi di jenjang sarjana ini.
5. Prof. Dr. H. Agus Rahayu, MP. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia atas keramahan, kepemimpinan, dan inspirasinya yang begitu berarti bagi penulis.
6. Dr. Budi Santoso, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran atas segala arahan positif dan motivasi sejak pertama masuk kuliah hingga mengantarkan penulis menyelesaikan skripsi.
7. Rini Intasari Meilani, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing skripsi atas segala bentuk ilmu,

arahan, dan motivasi yang tak ada hentinya bagi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan staf Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran untuk segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Rekan-rekan satu pembimbing skripsi dan pembimbing akademik, yaitu Sofi Apriliani, Iklima Nur Azis, Erwin Pratama, dan Nur Rizqi yang tak hentinya menyemangati, memotivasi, dan membantu penulis dari awal kuliah hingga selesai menyusun skripsi.
10. Para sahabat tercinta, yaitu Heni Nurhaeni, Cindy Diana, Asifa Sopandi, Rivand Rivardan, Fariz Ramdani, dan lainnya yang tak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah menjadi kawan senang dan susah selama 4 tahun ini.
11. Teman-teman Pendidikan Manajemen Perkantoran 2015 yang selalu membersamai dan mewarnai hari-hari selama menuntut ilmu di UPI.
12. Keluarga besar Lingkar Bidikmisi, baik pengurus, dewan pengawas, maupun alumni, yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah menjadi keluarga dan rumah, serta selalu menjadi tempat penulis kembali ketika kehilangan arah.
13. Teman-teman KKN Desa Tarumajaya, Asri H., Harun Jafar, Fauziah S., Rhenaldi Firdaus, Rizal, Ikhsan, Intan, Mia, Rachmiannur, dan Arin yang menjadi keluarga selama 40 hari dan turut memotivasi penulis.
14. Tim Limo *Wedding Organizer*, Resa Regina, Nanda Putra, Rafi, dan Harits, yang telah menuntun penulis menjadi pribadi yang lebih baik dan mengajarkan arti keluarga sekaligus persahabatan.
15. Para panitia ICEBEF, Widia Damayanti, Ryan Panji, Hida Sukmayanti, Widya, Muhayan, Bu Meta, dan Pak Yana, yang telah mengajarkan berbagai hal serta menjadikan penulis menjadi pribadi yang lebih profesional dan bertanggungjawab.
16. Seluruh sahabat dan rekan-rekan yang tak dapat disebutkan satu persatu yang selalu mendukung penulis kapan pun dan dimana pun.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
BERITA ACARA	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS....	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Konsep Dasar <i>Employee Engagement</i>	11
2.1.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	11
2.1.1.2 Pendekatan <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.1.3 Komponen <i>Employee Engagement</i>	14
2.1.1.4 Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i>	17
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .	17
2.1.1.6 Tipe-Tipe <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.1.7 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.1.8 Hasil dari <i>Engagement</i>	21
2.1.1.9 Pengukuran <i>Engagement</i>	22
2.1.1.10 Perbedaan <i>Engagement</i> dan Sikap Kerja Lainnya.....	23
2.1.2 Konsep Dasar Masa Kerja Guru	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25

2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	39
BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN.....	40
3.1 Objek Penelitian	40
3.2 Desain Penelitian.....	40
3.2.1 Metode Penelitian.....	40
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3231 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
3232 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Guru.....	45
3233 Karakteristik Berdasarkan Usia	46
3234 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
3.2.4 Sumber Data.....	48
3.2.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	48
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	49
3.2.7 Teknik Analisis Data.....	55
3261 Statistika Deskriptif	57
3262 Tabulasi Silang (<i>Cross Tabs</i>)	58
3263 Statistika Inferensial	59
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
41.1.1 Deskripsi Dimensi <i>Vigor</i> (Semangat).....	66
41.1.2 Deskripsi Dimensi <i>Dedication</i> (Dedikasi).....	71
41.1.3 Deskripsi Dimensi <i>Absorption</i> (Penghayatan)	77
4.1.2 Analisis Tingkat Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>) Guru Berdasarkan Masa Kerja Guru	83
4.1.3 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	87
4.2 Pembahasan.....	94
4.2.1 Analisis Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>).....	94

4.2.2 Analisis Tingkat Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>) Berdasarkan Masa Kerja Guru	98
4.2.3 Analisis Perbedaan Tingkat Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>) Berdasarkan Masa Kerja Guru.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK Negeri 3 Bandung Tahun Ajaran 2014/2015 – 2017/2018	4
Tabel 1. 1 Masa Kerja Guru Tetap SMK Negeri 3 Bandung	5
Tabel 2. 1 Dimensi Engagement	20
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Employee Engagement	42
Tabel 3. 2 Karakteristik Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 3. 3 Karakteristik Populasi Berdasarkan Masa Kerja Guru	45
Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 3. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>)	51
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>)	55
Tabel 3. 8 Pembobotan untuk Coding	56
Tabel 3. 9 Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel	56
Tabel 3.10 Distribusi Frekuensi	57
Tabel 3.11 Skala Penafsiran Skor Rata-rata	58
Tabel 4. 1 Jumlah Item Valid Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>)	63
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi dari Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>)	64
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator dari Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>)	65
Tabel 4. 4 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Energi yang Tinggi	67
Tabel 4. 5 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kemampuan untuk Berusaha Sekuat Tenaga Ketika Bekerja	68
Tabel 4. 6 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Mampu Bertahan Ketika Menghadapi Kesulitan	70
Tabel 4. 7 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Keterlibatan Pada Suatu Pekerjaan	72
Tabel 4. 8 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Bangga Atas Pekerjaan yang Dilakukan	73
Tabel 4. 9 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Merasa Penting dan Berarti	74
Tabel 4.10 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Merasa Tertantang dengan Hal-hal yang Ada di Dalam Pekerjaan	76

Tabel 4.11 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Senang Berkutat dengan Pekerjaan Sehingga Waktu Cepat Berlalu	78
Tabel 4.12 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Berkonsentrasi Saat Bekerja	80
Tabel 4.13 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Sulit Melepaskan Diri dari Pekerjaan	82
Tabel 4.14 Rata-rata (<i>means</i>) Masa Kerja Guru	83
Tabel 4.15 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>) Berdasarkan Masa Kerja Guru.....	84
Tabel 4.16 Skor Rata-Rata dari Dimensi dan Indikator <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Masa Kerja Guru	85
Tabel 4.17 Mean Rank Masa Kerja Guru	87
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Kruskal Wallis	88
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Pengujian <i>Mann Whitney Test</i>	89
Tabel 4.20 Hasil Uji <i>Mann Whitney U</i> Pada Kelompok Masa Kerja 0-10 Tahun dan 11-20 Tahun	90
Tabel 4.21 Hasil Uji <i>Mann Whitney U</i> Pada Kelompok Masa Kerja 0-10 Tahun dan 21-30 Tahun	90
Tabel 4.22 Hasil Uji <i>Mann Whitney U</i> Pada Kelompok Masa Kerja 0-10 Tahun dan >30 Tahun.....	91
Tabel 4.23 Hasil Uji <i>Mann Whitney U</i> Pada Kelompok Masa Kerja 11-20 Tahun dan 21-30 Tahun	92
Tabel 4.24 Hasil Uji <i>Mann Whitney U</i> Pada Kelompok Masa Kerja 11-20 Tahun dan >30 Tahun.....	92
Tabel 4.25 Hasil Uji <i>Mann Whitney U</i> Pada Kelompok Masa Kerja 21-30 Tahun dan >30 Tahun.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model <i>Employee Engagement</i> Dari Armstrong & Taylor.....	15
Gambar 2. 2 Model <i>Employee Engagement</i> Dari Bakker & Demerouti.....	16
Gambar 2. 3 Elemen Internal Dari Sistem	34
Gambar 2. 4 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4. 1 Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Keterikatan Pekerja.....	96

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Peneliti*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Alfes, K., Truss, K., Soane, E. C., Rees, C., & Gatenby, M. (2010). *Creating an Engaged Workforce: Findings From the Kingston Employee Engagement Consortium Project*. London.
- Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2010). *Management* (9th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: CV Alfabeta.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Organizational Behaviour* (Seventh Ca). Canada: Pearson Canada Inc.
- Masyhuri, & Zainuddin, M. (2008). *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.

- McLeod, R. J., & Schell, G. P. (2010). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Muslich, M. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newton, P. (2015). *Employee Engagement in Saskatchewan School Divisions : Literature Review , Conceptualization and Policy Analysis*.
- Ningsih, T. (2009). *Profesionalitas Kerja Guru Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Status Kepegawaian*. Universitas Sanata Dharma.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Global Edi). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, Ti. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sahertian, P. A. (2008). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Schweitzer, M. J. C. (2014). *Predictors of Work Engagement Among Teachers in Regina and Saskatoon*. University of Regina, Saskatchewan.
- Sparrow, P. (2013). *Strategic HRM and Employee Engagement*. London: Routledge.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2014). *Statistika Non Parametrik-Dalam Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tulus, M. A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal

- Arifin, F. (2014). Organizational Culture , Transformational Leadership , Work Engagement and Teacher ' s Performance : Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1–14.

- Dasuki, A. (2010). Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 1–9.
- Deligero, J. C. L., & Laguador, J. M. (2014). Work Engagement among Employees and Its Relationship with Work Units ' Performance of a Higher Education Institution. *International Journal of Management Sciences*, 3(12), 909–917.
- Fahmi, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pegawai di Kantor Pusat PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten di Bandung*. UPI.
- Ferinia, R., Yuniarsi, T., & Disman, H. (2016). Relationship between selected factors of motivation, employee engagement and employee performance among nurses at adventist hospital. *International Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(3), 177. <https://doi.org/10.14419/ijbas.v5i3.5948>
- Fernet, C., Guay, F., Senecal, C., & Austin, S. (2012). Predicting Intraindividual Changes in Teacher Burnout: The Role of Perceived School Environment and Motivational Factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514–525.
- Hakeem, I. A., & Gulzar, S. (2015). Employee Engagement: An Empirical Study of Higher Education Sector in Kashmir. *Journal Management & Technology*, 4(4), 20–26. Retrieved from www.abhinavjournal.com
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement , Work Environment , and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Imandin, L., Bisschoff, C., & Botha, C. (2014). A Model to Measure Employee Engagement. *Journal of Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 520–532.
- Indraswari, P. G., & Adiputra, I. N. (2015). Perbedaan Skor Work Engagement Guru SMP Negeri di Kecamatan Denpasar Utama Pada Kelompok Masa Kerja 1-4 Tahun, 5-19 Tahun, dan Lebih dari 20 Tahun. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 1(2).
- K., N. (2013). *Employee Engagement: A Literature Review*.

- Kaja, J. M., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job Burnout and Engagement among Teachers - Worklife Areas and Personality Traits as Predictor of Relationships With Work. *International Journal of Occupational Medicine and Environment Health*, 28(1), 102–119.
- Kirkpatrick, C. L., & Johnson, S. M. (2014). Ensuring the Ongoing Engagement of Second-stage Teachers. *Journal Education Change*, 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10833-014-9231-3>
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement : A Literature Review* (No. 19).
- Li, M., Wang, Z., You, X., & Gao, J. (2015). Value congruence and teachers ' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Journal Personality and Individual Differences*, 80, 113–115.
- Mardani, S. (2018). Mengenal Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil. Retrieved March 30, 2019, from <https://saidmardani.com/2018/05/06/mengenal-masa-kerja-pegawai-negeri-sipil-pns/>
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 93–105.
- Nurchayanti, Suwatno, & Sugiharto, M. D. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Manajerial*, 18(2), 63–74.
- Pawar, V. A. (2016). Principal Components Analysis of Teachers Employee Engagement using SPSS. *Journal of Business and Management*, 24–34. Retrieved from www.iosrjournals.org
- Permatasari, I., & Sobandi, A. (2019). Profesionalisme Guru Sebagai Determinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 182–189. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilana (Calling) Dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1).
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93–101.
- Sandhu, N., Guglani, D., & Singh, D. (2016). Employee Engagement in the Education Industry: An Examination of Determinants. *Journal of Management and Technology*, 11(2), 1–16.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Saul, M. C., Kim, W., & Kim, T. (2015). Leadership and Employee Engagement : Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resources Development Review*, 14(1), 38–63. <https://doi.org/10.1177/1534484314560406>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale (UWES), (December).
- Sentano, P. D., Arijanto, S., & Yuniati, Y. (2016). Peningkatan Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Pengajar dan Karyawan di Yayasan Pendidikan “X” Bandung. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*, 4(1), 74–86.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among Employee Motivation , Employee Commitment , Job Involvement , Employee Engagement : A Case Study of University of Gujrat ,. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 12–18.
- Shmailan, A. (2016). The Relationship between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, 4((1)), 1–8. <https://doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Shokunbi, O. A. (2016). Antecedents to Employee Engagement : A Qualitative Study of 28 Senior Secondary School Teachers in Nigeria. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(6), 128–135.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 25–34.
- Srimulyani, V. A., Rustiyarningsih, S., & Kurniawati, D. (2016). Dampak

Integrative Leadership dan Employee Engagement Terhadap Perilaku Extra-Role. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 36–50.

Yalabik, Z., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work Engagement as Mediator between Employee Attitudes and Outcomes. *Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799–2823.

Website & Undang-Undang

Mardani, S. (2018). Mengenal Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil. Retrieved March 30, 2019, from <https://saidmardani.com/2018/05/06/mengenal-masa-kerja-pegawai-negeri-sipil-pns/>

Badan Kepegawaian Negara. (2002). Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002. Jakarta: BKN.

Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Jakarta: Sekretariat Negara.