

No. Daftar FPEB : 195/UN40.A7.D1/PI/2020

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KETERIKATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK PASUNDAN 1 CIMAHI**

**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:

**Weni Maulida**

**1604985**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2020**

i

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**WENI MAULIDA**

**1604985**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KETERIKATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK PASUNDAN 1 CIMAHI**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, 16 Agustus 2020

Pembimbing Akademik



**Dr. Rasto, M.Pd.**

**NIP. 197207112001121001**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



**Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.**

**NIP. 197406272001121001**

## **BERITA ACARA**

Skripsi ini telah diuji pada:

Hari/tanggal : Selasa, 25 Agustus 2020

Waktu : 11.00 – 12.00 WIB

Susunan Panitia :

Ketua : Prof. Dr. H. Agus Rahayu, MP.  
NIP. 196206071987031002

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

Penguji : 1. Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd.  
NIP. 195309121979032001  
2. Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.  
NIP. 196101061987032002  
3. Adman, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 197404122001121002

## 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 oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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 diperguruan tinggi.

Bandung, Agustus 2020  
yang membuat pernyataan,

Weni Maulida  
NIM 1604985

# **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN 1 CIMAH**

Disusun oleh: Weni Maulida  
Pembimbing: Dr. Rasto, M.Pd.

## **ABSTRAK**

Permasalahan yang menjadi kajian penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja guru. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu pemberdayaan, keterikatan kerja, dan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang pemberdayaan, keterikatan kerja, dan kinerja guru, serta untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode *survey explanatory* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala 5 model *rating scale*. Responden penelitian ini adalah guru SMK Pasundan 1 Cimahi, sebanyak 41 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pemberdayaan berada pada kategori tinggi, (2) keterikatan kerja berada pada kategori tinggi, (3) kinerja guru berada pada kategori tinggi, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan pemberdayaan dan keterikatan kerja.

***Kata Kunci:*** pemberdayaan; keterikatan kerja; kinerja guru

**THE EFFECT OF EMPOWERMENT AND WORK ENGAGEMENT ON  
TEACHER PERFORMANCE IN SMK PASUNDAN 1 CIMAHI**

By: Weni Maulida

*The paper is supervised by: Dr. Rasto, M.Pd*

**ABSTRACT**

*The problem that becomes the study of this research is that teacher performance is not optimal. This study consists of three variables, namely empowerment, work engagement, and teacher performance. The purpose of this study was to analyze empowerment, work engagement, and teacher performance, as well as to determine the effect of empowerment and work engagement on teacher performance. This study used an explanatory survey method using a questionnaire as a means of collecting data. The data collection technique used a 5 scale questionnaire rating scale model. Respondents of this study were 41 teachers of SMK Pasundan 1 Cimahi. The data analysis technique used regression. The results showed that: (1) empowerment was in the high category, (2) work engagement was in the high category, (3) teacher performance was in the high category, (4) there was a positive and significant effect of empowerment and work engagement on teacher performance , either partially or simultaneously. Therefore, teacher performance can be improved through increased empowerment and work engagement.*

**Keywords:** *empowerment; work engagement; teacher performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, karena berkat karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya meskipun dalam masa pandemi Covid-19. Tak lupa shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, juga kepada para sahabatnya, para keluarganya dan umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian siding sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pemberdayaan dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik sistematika penulisannya maupun kedalaman isinya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Bandung, Agustus 2020

Weni Maulida  
NIM 1604985

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rezeki, dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan dari-Nya.

Berbagai hambatan dan kesulitan penulis temukan dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini terutama di masa pandemi Covid-19 yang membuat berbagai hal dan kegiatan berkenaan dengan penyusunan skripsi ini harus dilakukan secara online. Namun berkat bantuan, bimbingan serta arahan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan kali ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Prof. Dr. Agus Rahayu, M.P., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan izin penelitian untuk skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Rasto, M.Pd., selaku pembimbing akademik dan pembimbing skripsi yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan masukan, motivasi, dan semangat yang tiada henti kepada pemulis untuk terus berusaha menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesediaan waktu yang diberikan selama proses bimbingan berlangsung. Semoga beliau selalu diberikan kesehatan, kelancaran dalam segala urusannya dan semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.



5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, yang telah memberikan dukungan dan ketulusan dalam memberikan ilmu kepada penulis selama penulis menyelesaikan studi akademik di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Kepala Sekolah SMK Pasundan 1 Cimahi, dan seluruh Guru SMK Pasundan 1 Cimahi, yang telah memberikan izin dan memberikan kemudahan kepada penulis untuk melakukan penelitian di SMK Pasundan 1 Cimahi.
7. Kepada Ibunda tercinta Dede Rukoyah, Bapak tercinta Maman Suryaman, kakak tersayang Wulan Destiani, beserta keluarga besar penulis, yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayangnya, tidak pernah putus asa dalam memanjatkan doa-doa terbaik bagi penulis, yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah, dan tidak pernah berhenti untuk mendukung dan menguatkan penulis. Semoga Allah SWT memanjangkan umur dan memberikan kesehatan kepada keduanya.
8. Teman-teman terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, teman-teman seperjuangan semasa KKN, teman-teman seperjuangan semasa PPL dan teman-teman seperjuangan dalam melaksanakan bimbingan skripsi, saya ucapkan terima kasih atas kerja sama, semangat, dan motivasinya, dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan program studi Pendidikan Manajemen Perkantoran angkatan 2016, yang telah menemani penulis mulai dari awal kuliah hingga sekarang, yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah, selalu memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis. Terima kasih atas pengalaman suka dan duka selama menjalani perkuliahan, semoga silaturahmi ini tetap terjaga
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya tulis skripsi ini, semoga selalu diberikan kebahagiaan, rahmat dan dilancarkan dalam segala hal.

Seluruh amal baik tersebut sangatlah besar artinya bagi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu diberikan kemudahan serta kelancaran dalam segala urusan. Aamiin.

Bandung, Agustus 2020  
Penulis

Weni Maulida  
NIM 1604985

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	
BERITA ACARA .....	
LEMBAR PERNYATAAN .....	i
ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	v
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	x'
BAB I PENDAHULUAN .....	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	
1.3 Tujuan Penelitian .....	
1.4 Kegunaan Penelitian .....	1
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS ..	1
2.1 Kajian Pustaka .....	1
2.1.1 Konsep Pemberdayaan .....	1
2.1.2 Konsep Keterikatan Kerja .....	1
2.1.3 Konsep Kinerja Guru .....	2
2.1.4 Penelitian Terdahulu .....	2
2.2 Kerangka Berpikir .....	3
2.3 Hipotesis .....	3
BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN .....	3
3.1 Objek Penelitian .....	3
3.2 Desain Penelitian .....	3
3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian .....	3
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	3

3.2.3	<u>Populasi Penelitian</u>	4
3.2.4	<u>Teknik dan Alat Pengumpulan Data</u>	4
3.2.5	<u>Pengujian Instrumen Penelitian</u>	4
3.2.6	<u>Persyaratan Analisis Data</u>	5
3.2.7	<u>Teknik Analisis Data</u>	5
3.2.8	<u>Pengujian Hipotesis</u>	5
<b>BAB IV</b>	<b><u>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u></b>	<b>6</b>
4.1	<u>Hasil Penelitian</u>	6
4.1.1	<u>Gambaran Objek Penelitian</u>	6
4.1.2	<u>Deskripsi Variabel Penelitian</u>	6
4.1.3	<u>Pengujian Persyaratan Analisis Data</u>	7
4.1.4	<u>Pengujian Hipotesis</u>	7
4.2	<u>Pembahasan Hasil Penelitian</u>	8
4.2.1	<u>Analisis Pemberdayaan (X1)</u>	8
4.2.2	<u>Analisis Keterikatan Kerja (X2)</u>	8
4.2.3	<u>Analisis Kinerja Guru</u>	9
4.2.4	<u>Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru</u>	9
4.2.5	<u>Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru</u>	9
4.2.6	<u>Pengaruh Pemberdayaan dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru</u>	9
<b>BAB V</b>	<b><u>KESIMPULAN DAN SARAN</u></b>	<b>9</b>
5.1	<u>Kesimpulan</u>	9
5.2	<u>Saran</u>	9
	<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	10
	<u>LAMPIRAN</u>	10

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 2. 2	Model Kausalitas Variabel Penelitian .....	33
Gambar 4. 1	Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Pemberdayaan (X1) .....	87
Gambar 4. 2	Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Keterikatan Kerja (X2) ..	89
Gambar 4. 3	Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Kinerja Guru (Y) .....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Indikator Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMK Pasundan 1 Cimahi	3
Tabel 1. 2	Data Penilaian Kinerja Guru SMK Pasundan 1 Cimahi .....	4
Tabel 1. 3	Data Turnover Guru SMK Pasundan 1 Cimahi .....	7
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1	Operasional Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ ) .....	37
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Keterikatan Kerja ( $X_2$ ) .....	39
Tabel 3. 3	Operasional Variabel Kinerja Guru (Y) .....	40
Tabel 3. 4	Jumlah Item Angket untuk Pengujian Validitas.....	45
Tabel 3. 5	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ ).....	46
Tabel 3. 6	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterikatan Kerja ( $X_2$ ).....	47
Tabel 3. 7	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....	48
Tabel 3. 8	Jumlah Item Angket untuk Pengujian Reliabilitas.....	50
Tabel 3. 9	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ )..	51
Tabel 3. 10	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterikatan kerja ( $X_2$ ) .....	51
Tabel 3. 11	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	52
Tabel 3. 12	Tabel Penafsiran Nilai r.....	56
Tabel 3. 13	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford).....	61
Tabel 4. 1	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ ).....	64
Tabel 4. 2	Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Keinginan (Desire).....	64
Tabel 4. 3	Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Kepercayaan (Trust).....	65

Tabel 4. 4	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Percaya diri (Confident) .....</u>	<u>66</u>
Tabel 4. 5	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Kredibilitas (Creadibility) .....</u>	<u>67</u>
Tabel 4. 6	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Akuntabilitas (Accountability).....</u>	<u>68</u>
Tabel 4. 7	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Komunikasi (Communication) .....</u>	<u>69</u>
Tabel 4. 8	<u>Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterikatan Kerja (X2) .....</u>	<u>70</u>
Tabel 4. 9	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Keterikatan Intelektual .....</u>	<u>70</u>
Tabel 4. 10	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Keterikatan Afektif .....</u>	<u>71</u>
Tabel 4. 11	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Keterikatan Sosial .....</u>	<u>72</u>
Tabel 4. 12	<u>Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) .....</u>	<u>73</u>
Tabel 4. 13	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Perencanaan Pembelajaran .....</u>	<u>73</u>
Tabel 4. 14	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Pelaksanaan Pembelajaran .....</u>	<u>74</u>
Tabel 4. 15	<u>Skor Rata-rata Jawaban Responden terhadap Indikator Evaluasi Pembelajaran .....</u>	<u>75</u>
Tabel 4. 16	<u>Hasil Uji Homogenitas Variabel Pemberdayaan (X1) .....</u>	<u>76</u>
Tabel 4. 17	<u>Hasil Uji Homogenitas Variabel Keterikatan Kerja (X2) .....</u>	<u>77</u>
Tabel 4. 18	<u>Hasil Uji Linieritas Variabel Pemberdayaan (X1) .....</u>	<u>78</u>
Tabel 4. 19	<u>Hasil Uji Linieritas Variabel Keterikatan Kerja (X2) .....</u>	<u>78</u>
Tabel 4. 20	<u>Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>79</u>
Tabel 4. 21	<u>Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel X1 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>80</u>

<u>Tabel 4. 22</u>	<u>Regresi Sederhana Variabel X2 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>82</u>
<u>Tabel 4. 23</u>	<u>Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel X2 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>83</u>
<u>Tabel 4. 24</u>	<u>Regresi ganda Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>84</u>
<u>Tabel 4. 25</u>	<u>Uji Statistik Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>85</u>
<u>Tabel 4. 26</u>	<u>Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y .....</u>	<u>86</u>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian .....	108
Lampiran 2	Pengujian Instrumen Penelitian.....	112
Lampiran 3	Koding Data Penelitian .....	122
Lampiran 4	Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	123
Lampiran 5	Pengujian Hipotesis.....	125
Lampiran 6	Keterangan Penelitian .....	127
Lampiran 7	<i>Curriculum Vitae</i> .....	137

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ai Noi Lee, Y. N. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes. *journal homepage: www.elsevier.com/locate/tate*, 67-79. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.006>
- Appelbaum, S. H., Karasek, R., Lapointe, F., & Quelch, K. (2014). Employee empowerment: factors affecting the consequent success or failure - Part I. *Emerald Group Publishing Limited*, 46(7), 379-386. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2013-0033>
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asgarsani, H., Duostdar, O., & Rostami, A. (2013). Empowerment And Its Impact On The Organization. *Singaporean Journal Of Business Economics And Management Studies*, 1(9), 25-32. <https://doi.org/10.12816/0003792>
- B.Uno, H., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakti, A. S. (2016). The Impact of Organizational Culture and Employee Engagement On Employee Work. *e-Proceeding of Management*, 3(3), 3088-3095.
- Bangun, D. (2010). Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang. *Teknologi dan Kejuruan*, 33(1).

- Blase, J. (2001). *Empowering Teachers Second Edition: What Successful Principals Do*. California: Corwin Press, Inc.
- Bougie, & Sekaran. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York City: John Wiley@Sons.
- Debby Siswono, S. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 2(4), 374-380.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-15. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i2.205>
- Elnaga, A. A., & Imran, A. (2014). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Lantanida Journal*, 4(2), 112-117. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1883>
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Study Kasus pada PT. Sinar Sosro wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(1), 12-27.
- Fenia, S. Z. (2015). Peranan Employee Engagement terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 4(2).
- Hamed, S. S. (2010). Antecedents and Consequences of Employees. *Management Review: An International Journal*, 5(1), 64-94.
- Hendrico, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom FISIP*, 5.
- Ishak, A. P., S. Soegoto, A., & Trang, I. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2).
- Johari, J., Tan, F. Y., & Tjik, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work life balance and job performance teachers. *International Journal of Educational Management*, 1-28. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kadarisman, M. (2009). Pemberdayaan Karyawan dalam Birokrasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, X(28).

- Kartika, D. C., Akbar, M., & Rugaiyah. (2018). Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Majalengka Jawa Barat. *Jurnal SAP*, 2(3). <https://doi.org/10.30998/sap.v2i3.2444>
- Khan, W., & Iqbal, Y. (2013). An Investigation Of The Relationship Between Work Motivation (Intrinsik & Extrinsic) And Employee Engagement. A Study On Allied Bank of Pakistan.
- Leovani, E. (2016). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) di PT. Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, XX(02), 245-261. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.46>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 4(2), 101-107.
- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 57-65. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14612>
- Mahardiani, L. (2004). *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pemberdayaan Karyawan (Studi Empiris pada RS. Roemani Semarang)*. Tesis. Semarang: Manajemen Universitas Diponegoro.
- Majid, A. (2007). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Midayanti, N. (2019). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Mohammad Nadeem, M. S. (2011). Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 2(19), 217-222.
- Muhidin, S. A., & Sontani, U. T. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Adhika Utama.

- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV, XIV(2)*, 69-78. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>
- Nongkeng, H. (2012). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(3)*, 574-585.
- Pradiansyah, A. (2002). *You Are A Leader! Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih!*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Professional*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pupuh, F., & Suryana, A. (2012). *Guru Professional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Puspawati, U. I., & Suharnomo. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management, 5(3)*, 1-14.
- Putri, A. D., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(2)*, 202-211. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Rachmawati, M. (2013). Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Among Makarti, 6(12)*.
- Rahmadian, W. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, 2(7)*, 89-100.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia, 14(1)*, 47-58. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rohaeni, H. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bsnis Islam*, 1(1), 40-52.
- Sahoo, C. K. (2011). Employee Empowerment: A Strategy towards Workplace Commitment. *European Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 11, 46-54.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for business: a skill- Building Approach (4th Ed)*. England: John Wiley and Sons, Inc.
- Setiawan, P. I., & Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen HouseKeeping pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 164-191.
- Soanea, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human Resource Development*, 15(5), 529-547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197-212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>

- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Usop, A. M., Askandar, K., Kadtong, M. L., & Usop, D. A. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1-11.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global. *In Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 1(26), 263-278.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuhriyah, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta. *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 6(2), 203-215. [https://doi.org/10.21927/literasi.2015.6\(2\).203-215](https://doi.org/10.21927/literasi.2015.6(2).203-215)