

HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI

Heny Mulyani

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

henymulyani@uinsgd.ac.id

Ricky Oka Kartadiharja

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

rickyokakartadiharja@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah keterikatan kerja. Keterikatan kerja atau yang sering disebut dengan work engagement merupakan salah satu aspek penting dalam kinerja guru di Madrasah. Keterikatan Kerja ditandai dengan Semangat, Dedikasi, dan Penyerapan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara Work engagement dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. $0,000 < 0,05$ artinya terdapat korelasi atau hubungan antara work engagement dengan kinerja guru.

Kata kunci: keterikatan kerja, kinerja guru, madrasah

ABSTRACT

One of the factors that influence teacher performance is work engagement. Work engagement or what is often referred to as work engagement is an important aspect of teacher performance in Madrasahs. Work engagement is characterized by Vigor, Dedication, and Absorption. The method used in this study is descriptive, using a quantitative approach to the correlation type. The results of the research show that there is a relationship between Work engagement and Teacher Performance in State Madrasah Aliyah throughout Bandung Regency, with a significance value of 0.001. $0.000 < 0.05$ means that there is a correlation or relationship between work engagement and teacher performance.

Key Words: work engagement, teacher performance, madrasah

PENDAHULUAN

Salah satu aset penting bagi organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurunnya tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi

disebabkan karena kurangnya SDM yang terikat di dalam suatu pekerjaan. *Sumber daya* yang engaged dengan pekerjaannya akan lebih sedikit melakukan kesalahan, lebih jarang mengalami kecelakaan kerja, menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif, dan mendapatkan penilaian yang lebih baik dari atasan dalam hal efektivitas dan kinerja pekerjaan, SDM yang terikat akan lebih unggul daripada SDM yang rendah rasa keterikatannya, Sebab SDM yang terikat memiliki keuntungan, yaitu mereka menjadi lebih senang dan antusias (Sukoco et al., 2020). Pekerja yang *engage* menyadari konteks bisnis dan kerja dengan rekan-rekannya sesama pekerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. *Work engagement* atau keterikatan kerja adalah konstruk psikologi positif di mana *sumber daya* atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja. *Work engagement* adalah suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni *sumber daya* untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan organisasi (Rakhim, 2020).

Menurut Bakker dan Leiter (2010:2), mendefinisikan *work engagement* sebagai konsep motivasi. Saat terlibat, *sumber daya* merasa terdorong untuk berjuang menuju tujuan yang menantang. Mereka ingin sukses. Keterikatan kerja melampaui menanggapi situasi langsung. *Sumber daya* menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan ini. Selanjutnya, keterikatan kerja mencerminkan energi pribadi yang dibawa *sumber daya* ke dalam pekerjaan mereka. *Sumber daya* yang terlibat tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, mereka dengan antusias menerapkan energi tersebut ke dalam pekerjaan mereka. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *engagement* adalah keterlibatan atau keterikatan. *Engagement* menjadi sesuatu hal yang penting ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang biasa disebut dengan *work engagement*, keterikatan yang terjadi di pekerjaan sebagai contoh *sumber daya* merasa sesuai dengan pekerjaannya akan bersedia mengeluarkan seluruhnya untuk perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi (Hafidzunnur, 2021:16).

Sumber daya yang tidak memiliki keterikatan kerja dengan perusahaan tempat dirinya bekerja, akan dengan mudah mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini menjadi suatu masalah bagi perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian baik tenaga, waktu maupun materi. Oleh karena itu peran sumber daya manusia yaitu *sumber daya* yang merupakan aset perusahaan sangatlah penting, terutama *sumber daya* yang memiliki keterikatan kerja (Vandiya & Etikariena, 2018).

Salah satu yang berdampak *work engagement* adalah kinerja guru. Secara spesifik, istilah guru didefinisikan sebagai seorang pengajar dan pendidik profesional di lembaga pendidikan formal dengan kualifikasi tertentu dan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik di tingkat dasar maupun menengah. Berbicara tentang guru tentu tidak bisa dilepaskan dari sosok seorang yang berilmu, berwawasan luas di bidang tertentu, berjasa mengantarkan orang lain kepada kebaikan, dan mencegahnya dari keburukan. Sebab, hanya orang-orang berilmu, berwawasan luas, dan menginginkan orang lain menjadi baik, yang mampu menjalankan tugas-tugas tersebut (Wijaya et al., 2019). Selain itu juga, guru harus menjadi teladan yang baik bagi peserta didik sebagaimana Nabi Muhammad SAW. yang merupakan sosok pemimpin yang tidak banyak

menyuruh dan melarang, tetapi lebih banyak menerapkan model suri tauladan, hal tersebut tertera dalam QS. Al ahzab. Nabi Muhammad SAW. Lebih mengedepankan 'action' daripada intruksi atau perintah, Nabi Muhammad SAW menghindari nasihat, karena hal tersebut tidak disukai oleh Allah SWT (Irawan 2019). Guru sebagai tenaga pendidik merupakan poin penting dalam setiap sekolah yang memiliki peran dan tanggung jawab untuk proses pendidikan. Guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. Gaji yang rendah dan tuntutan kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada kinerja guru di sekolah, khususnya pada guru honorer terhadap pekerjaan (Ufaira et al., 2020). Apabila guru merasa engage terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa bersemangat, memiliki keterlibatan yang kuat, dan bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga dapat menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik (Setyono and Sutapa 2021). Maka dari itu, sangat penting bagi guru untuk memiliki *work engagement* dengan pekerjaannya.

Menurut Nurhayati (2019), kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar. Menurut (Supardi, 2014) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Madrasah dan bertanggung jawab terhadap siswa di bawah bimbingannya dengan cara meningkatkan prestasi belajar siswa. adanya suatu tindakan yang ditampilkan oleh guru dalam atau selama kegiatan pembelajaran

Kinerja guru itu bukan hanya ditunjukkan oleh hasil dalam bekerja, tetapi juga dihasilkan oleh perilaku yang ditunjukkan. Kinerja guru adalah kemampuan yang dihasilkan guru dalam melaksanakan tugasnya serta perilaku yang ditunjukkan guru dalam proses pembelajaran (Supiana et al., 2022). Oleh karena itu, seorang guru harus profesional dalam bekerja, karena perilaku guru menjadi contoh bagi peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rofiqkhurohman (Rofiqkhurohman 2014), ditemukan permasalahan yakni rendahnya keterikatan kerja di salah satu Sekolah Dasar (SD) Islam terpadu di Yogyakarta. Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa perilaku keterikatan kerja yang rendah tampak pada beberapa guru yang kurang disiplin dalam bekerja seperti perilaku telat masuk kelas ketika waktu sudah menandakan dimulainya pelajaran. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 24 Januari 2023.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 24 Januari 2023 ditemukan beberapa fenomena yakni dalam implementasi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), masih terdapat guru yang tidak tepat waktu datang dan pulang ke sekolah, tidak masuk mengajar alasan sakit, acara keluarga serta ditemukan bahwa kompetensi yang dimiliki guru masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, serta kelambanan dalam mengumpulkan administrasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, kinerja guru sebagai tenaga pendidik merupakan poin penting dalam setiap sekolah yang memiliki

peran proses pendidikan. *Work engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam kinerja. Semakin baik *work engagement*, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang korelasi *work engagement* dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Hubungan *Work engagement* Dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung”. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan realitas *work engagement* di MAN Kabupaten Bandung, mendeskripsikan realitas kinerja guru di MAN Kabupaten Bandung, serta menganalisis hubungan *work engagement* dengan kinerja guru di MAN Kabupaten Bandung.

METODE

Penelitian ini dilakukan di MAN Kabupaten Bandung. MAN di Kabupaten Bandung terdapat 2 Madrasah; pertama, MAN 1 Kabupaten Bandung yang berlokasi di Cipong Porang, Bumiwangi, Kecamatan Ciparay, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Kedua, yakni MAN 2 Kabupaten Bandung yang berlokasi di Jalan Sastra No. 21c Solokan Jeruk, Kecamatan Solokan Jeruk, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deksriptif korelasional. kuantitatif digunakan untuk penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2018).

Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu simple random sampling. Untuk mengetahui jumlah responden penelitian, peneliti menggunakan rumus *Slovin*. berdasarkan hasil perhitungan sampel diatas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang responden yaitu guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Untuk data pendukung yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis inferensial. Analisis data yang digunakan berupa uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji analisis statistik, uji hipotesis (uji korelasi), serta uji koefisien determinasi. Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif yang menyertakan variabel X dan variabel Y, yang dianalisis melalui statistika menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tingkat dari kevalidan suatu instrumen pada penelitian ditunjukkan dengan menggunakan uji validitas. Pengujian ini menggunakan rumus pearson product moment. Uji validitas ini dilaksanakan pada 84 orang responden. Berikut merupakan hasil data yang diperoleh: Angket pada variabel X terdiri dari 14 item pernyataan yang dikembangkan dari 3 indikator. Dalam penelitian ini dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk $n = 84$ dengan alpha 5% (0,05) maka diperoleh $r_{tabel} = 0,213$. Uji validitas ini menggunakan program SPSS 26 yang

menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pertanyaan variabel x (*work engagement*) dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.213). Maka semua pertanyaan pada variabel X dapat digunakan. Sedangkan uji validitas untuk variabel Y terdiri dari 23 item pernyataan yang dikembangkan dari 5 indikator. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pertanyaan variabel Y (kinerja guru) dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.213). maka semua pertanyaan pada variabel Y dapat digunakan.

Hasil Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan reliabilitas pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner/angket dengan memperhatikan nilai Alpha Cronbach's. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha Cronbach's $> r_{tabel} = 0,213$. Hasil uji reliabilitas variabel X dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas Variabel X

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .619 | 14 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa total item pernyataan yang digunakan pada variabel *Work engagement* (X) dinyatakan reliabel karena memperoleh nilai Alpha 0,619 $> r_{tabel}$ 0,213. Sedangkan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y yaitu kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .688 | 23 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa total item pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel, dibuktikan dengan memperoleh nilai Alpha adalah 0,688 $> r_{tabel}$ 0,213.

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini disajikan data terkait hasil perhitungan uji normalitas pada Tabel 3 yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.37079629 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .086 |
| Asym: Sig. (2-tailed) | | .184 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas kolmogorov smirnov menggunakan program SPSS 26, diketahui bahwa dari hasil variabel *Work engagement* (X) dan variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,184 > 0,05$. Oleh karenanya diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel *Work engagement* (X) dengan Kinerja Guru (Y) mengikuti garis lurus atau tidak. Uji linieritas ini menggunakan cara *deviation from linearity* melalui program SPSS 26. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah:

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|---------|-------------|---------|--------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| kinerja guru * work engagemen | Between Groups | (Combined) | 419.739 | 13 | 32.288 | 1.636 | .096 |
| | | Linearity | 215.272 | 1 | 215.272 | 10.910 | .002 |
| | | Deviation from Linearity | 204.467 | 12 | 17.039 | .864 | .587 |
| | Within Groups | 1381.154 | 70 | 19.731 | | | |
| Total | | 1800.893 | 83 | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,587. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan *Work engagement* (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah linier dilihat dari nilai signifikansi $0,587 > 0,05$.

Hasil Uji Korelasi

Langkah akhir dalam penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah bagaimana hubungan *work engagement* dengan kinerja guru di MAN se-Kabupaten Bandung. jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif atau negatif. Hasil uji koefisien korelasi variabel *work engagement* (X) dan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

| Correlations | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------|
| | | <i>work engagement</i> | kinerja guru |
| <i>work engagement</i> | Pearson Correlation | 1 | .346** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 |
| | N | 84 | 84 |
| kinerja guru | Pearson Correlation | .346** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 84 | 84 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 6, diperoleh nilai signifikansi hubungan *Work engagement* dengan Kinerja Guru sebesar 0,001. Dimana $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat korelasi atau hubungan antara *Work engagement* dengan Kinerja Guru. Selanjutnya, berdasarkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,399. Tingkat kekuatan hubungan antara variabel X dengan Y terdapat pada rentang 0,20 – 0,399 yang artinya hubungan *Work engagement* dengan Kinerja Guru memiliki hubungan yang rendah.

Adapun jenis hubungan variabel *Work engagement* (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar mengarah kepada hubungan yang positif dengan melihat angka pearson correlation yaitu 0,399 dengan tidak memiliki negatif (-) di angka tersebut. Sehingga hubungan kedua variabel searah dan memiliki arti bahwa semakin tinggi *Work Engagement*, maka semakin tinggi Kinerja Guru.

Realitas *Work Engagement* di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan suatu komitmen emosional atau perilaku yang dimiliki sumber daya terhadap pekerjaannya (Bakker & Leiter 2010). Akibatnya, sumber daya tersebut memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan misi perusahaan dan juga sangat peduli dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Indikator dari *work engagement* adalah *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

Vigor (Semangat) merupakan suatu energi yang menunjukkan keinginan untuk melakukan segala upaya yang mungkin dalam suatu pekerjaan dan tetap teguh dalam situasi sulit. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator vigor (semangat) adalah 4,5. Nilai tersebut masuk dalam kategori "Sangat Tinggi", karena terdapat pada rentang 4,5 – 5,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap *work engagement* pada indikator vigor

(semangat) divariabel X (*work engagement*) berada pada kategori “Sangat Tinggi”.

Dedication (Dedikasi) merupakan sesuatu yang menggambarkan perasaan penuh makna dan bangga dengan pekerjaan, serta inspirasi dan tantangan yang ditimbulkannya. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator *dedication* (pengahayatan) adalah 4,6. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Sangat Tinggi”, karena terdapat pada rentang 4,5 – 5,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap *work engagement* pada indikator *dedication* (pengahayatan) divariabel X (*work engagement*) berada pada kategori “Sangat Tinggi”.

Absorption (Penghayatan) biasanya merasa tersita oleh pekerjaannya, tenggelam dalamnya, dan sulit untuk keluar darinya. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator *absorption* (dedikasi) adalah 4,6. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Sangat Tinggi”, karena terdapat pada rentang 4,5 – 5,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap *work engagement* pada indikator *absorption* (dedikasi) di variabel X (*work engagement*) berada pada kategori “Sangat Tinggi”.

Dari hasil pengujian statistik yang dilakukan pada variabel X tentang *work engagement* di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh nilai rata-rata 4,6 yang termasuk pada kategori “Sangat Tinggi”, karena berada pada rentang 4,5 – 5,4. Hasil rata-rata tersebut diambil dari indikator *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh Hafidzunnur (2021), ditemukan realitas bahwa hasil yang diperoleh menunjukkan mayoritas tingkat *work engagement* karyawan SMK Negeri 2 Singosari berada pada kategori tinggi bisa dikatakan bahwa karyawan dalam keberadaan pribadi melaksanakan baik secara psikologis maupun fisik ketika menjalankan perannya dalam organisasi secara totalitas dengan memanfaatkan diri sebagai bagian organisasi untuk peran aktif dalam keterlibatan kerja dan mampu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional sesuai dengan tupoksi masing-masing.

Selaras dengan pengertian *Work Engagement* menurut (Sofiah & Kurniawan, 2019), bahwa tingkat dari *work engagement* menjadi sarana penyelarasan tujuan organisasi dengan tujuan pekerja. Dengan adanya *work engagement*, instansi dapat mengetahui rasa bangga dan rasa memiliki sumber daya terhadap pekerja.

Realitas Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah. Indikator dari kinerja guru yakni kuantitas, kualitas, tingkat kehadiran, pemanfaatan waktu dan kerjasama.

Kuantitas kerja merupakan suatu standar yang dibuat dengan membandingkan besarnya volume kerja dengan jumlah kerja yang seharusnya.

Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kualitas adalah 2,8. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Sedang”, karena terdapat pada rentang 2,5 – 3,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap kinerja guru pada indikator kualitas divariabel Y (kinerja guru) berada pada kategori “Tinggi”.

Kualitas kerja merupakan suatu standar pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator kuantitas adalah 2,5. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Sedang”, karena terdapat pada rentang 2,5 – 3,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap kinerja guru pada indikator kuantitas divariabel Y (kinerja guru) berada pada kategori “Sedang”.

Pemanfaatan waktu merupakan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan madrasah. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator pemanfaatan waktu adalah 2,5. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Rendah”, karena terdapat pada rentang 2,5 3,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap kinerja guru pada indikator pemanfaatan waktu divariabel Y (kinerja guru) berada pada kategori “Sedang”.

Tingkat kehadiran merupakan suatu jika kehadiran guru di bawah standar kerja yang ditetapkan maka guru tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi madrasah. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator tingkat kehadiran adalah 2,1. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Rendah”, karena terdapat pada rentang 1,5 – 2,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap kinerja guru pada indikator tingkat kehadiran divariabel Y (kinerja guru) berada pada kategori “Rendah”.

Kerja sama merupakan penilaian berdasar keterlibatan seluruh *sumber daya* dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Total nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator tingkat kerjasama adalah 2,6. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Tinggi”, karena terdapat pada rentang 2,5 – 3,4. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon guru terhadap kinerja guru pada indikator kerjasama divariabel Y (kinerja guru) berada pada kategori “Sedang”.

Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, untuk itu selaku pengajar guru dituntut melaksanakan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran (Lailatussaadah, 2015). Kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Menurut Masrum (2021) Sekolah/Madrasah merupakan pihak paling memahami apa yang menjadi kekuatan, kekurangan dan apa yang perlu diperbaiki dari stakeholder sekolah, salah satunya adalah guru. guru merupakan faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan pendidikan.

Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Dalam sebuah lembaga pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta keunggulan kompetitif ketika orang di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka. Kinerja tersebut secara individu merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu lembaga. Salah satu yang harus diperhatikan adalah kinerja guru. Kinerja guru mempunyai berperan penting dalam upaya meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan nasional. guru yang memiliki kinerja tinggi menurut silaen (Silaen et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *work engagement* atau keterikatan kerja. *Work engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja (Bakker & Leiter, 2010). Semakin baik *work engagement*, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2020), ditemukan fakta bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi kinerja karawan, sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah kinerja *sumber daya*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien relasi $r_{xy} = 0,944$ dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja *sumber daya*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung, terdapat realitas hubungan antara *Work Engagement* dengan Kinerja Guru. Hasil pengujian statistik secara keseluruhan menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *Work Engagement* dengan Kinerja Guru Madrasah aliyah negeri se-kabupaten Bandung, dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu $0,001 < 0,05$ artinya terdapat korelasi atau hubungan antara *Work Engagement* dengan Kinerja Guru.

Hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,346. Tingkat kekuatan hubungan antara variabel X dengan Y terdapat pada rentang 0,20 – 0,399 yang artinya hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Guru memiliki hubungan yang rendah. Adapun jenis hubungan variabel *Work Engagement* (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar mengarah kepada hubungan yang positif dengan melihat angka pearson correlation yaitu 0,399 dengan tidak memiliki negatif (-) di angka tersebut.

Kemudian, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,120 artinya bahwa kontribusi variabel X (*Work Engagement*) dengan variabel Y (Kinerja Guru) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung adalah 12% dan 88% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan melihat nilai koefisien determinasi yaitu 0,120 maka K_d mendekati 1, artinya pengaruh variabel X (*work engagement*) dengan variabel Y (Kinerja Guru) berada pada kategori rendah tapi pasti.

SIMPULAN

Hasil pengujian statistik secara keseluruhan menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *Work Engagement* dengan Kinerja Guru Madrasah aliyah negeri se-kabupaten Bandung, dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu $0,001 < 0,05$ artinya terdapat korelasi atau hubungan antara *Work Engagement* dengan Kinerja Guru. Hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,346. Tingkat kekuatan hubungan antara variabel X dengan Y terdapat pada

rentang 0,20 – 0,399 yang artinya hubungan Work Engagement dengan Kinerja Guru memiliki hubungan yang rendah. Adapun jenis hubungan variabel Work Engagement (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar mengarah kepada hubungan yang positif yang artinya bahwa semakin tinggi Work Engagement maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Hafidzunnur, H. (2021). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari di Masa Pandemi*. Skripsi. Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/33254>
- Irawan. (2019). *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. PT Remaja Rosdakarya.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita: Kajian Pendidikan, Manajemen, Supervisi Kepemimpinan, Psikologi Dan Konseling*, 3(1). 15–25. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196>
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Eureka Media Aksara.
- Nurhayati, S. (2019). *Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV. Iqro.
- Putri, R. S. (2020). *Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan PT. Romindo Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15533>
- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN. *Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era*, 8. 1-8. <https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422>
- Rofiqkhurohman, A. (2014). *Peran Sumberdaya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Efikasi Diri pada Guru SDIT (Islam Terpadu) di Kabupaten Sleman-Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/14916>
- Setyono, T., & Sutapa, I. N. (2021). Pengaruh Tuntutan Kerja dengan Moderasi Panggilan Kerja Saat Work From Home Terhadap Work Engagement pada Guru. *Jurnal Titra*, 9(2). 183–90. <https://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-industri/article/view/13016>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan Self-Efficacy dengan Employee Work Engagement pada Karyawan. *Fenomena*, 28(1). 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial pada PT X Bandung. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3). 263–81. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Rajawali Grafindo Persada.
- Supiana, S., Hidayat, W., & Nurhaliza, A. (2022). Hubungan Pelatihan

- Profesionalisme Guru dengan Kinerja Guru (Penelitian pada Guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah). *JIMPI: Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). 33–48. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v1i1.498>
- Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, S., & Hendriani, W. (2020). Gambaran Work Engagement pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5(2). 168–181. <https://pdfs.semanticscholar.org/99d0/df6932a0db518a88c8fd73db29784f1120fa.pdf>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1). 19–32. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. LPPPI.