

Hubungan Kepemimpinan dengan *Employee Engagement* di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan

Meutya Kemala Safira¹, Ermita², Nurhizrah Gistituati³, Yulianto Santoso⁴

^{1,2,3,4} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: meutyakemalasafira@gmail.com, Ermita@fip.unp.ac.id,
nurhizrahgistituati@gmail.com, yuliantosantoso2015@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data dan informasi terkait : 1) *Employee engagement*, 2) Kepemimpinan dan 3) Ada atau tidak adanya hubungan kepemimpinan dengan *employee engagement* di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini korelasional, jumlah populasi 71 pegawai. Teknik pengambilan sampel yaitu *proportional stratified random sampling*, didapatkan 50 orang sampel. Penelitian menggunakan instrumen model *skala Likert*. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 26. Hasil uji validitas variabel X dengan 40 pernyataan didapatkan 36 item valid dan 4 item tidak valid. Pada variabel Y dari 43 pernyataan didapatkan 41 item valid dan 2 item tidak valid. Hasil uji reliabilitas dengan N=20 pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,444, pada variabel X didapatkan yaitu $r_{hitung} = 0,956 > 0,444$ dan variabel Y yaitu $r_{hitung} = 0,968 > 0,444$. Analisis data menggunakan rumus *korelasi product moment* dan bantuan komputer program SPSS versi 26. Hasil dari penelitian adalah 1) kepemimpinan pada kriteria “baik” dengan skor 86,55%, 2) *employee engagement* pada kriteria “cukup tinggi” dengan skor 79,78%, 3) terdapatnya hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan *employee engagement* dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,413 > r_{tabel} = 0,279$ dengan taraf kepercayaan 95%, dan uji keberartian korelasi 3,140. Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan *employee engagement* di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. Artinya kepemimpinan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga.

Kata Kunci : Kepemimpinan, *Employee Engagement*.

Abstract

This study aims to determine the data and information related to: 1) Employee engagement, 2) Leadership and 3) There is or is not a relationship between leadership and employee engagement at the Office of Education, Youth and Sports, South Solok Regency. This research is correlational, the total population is 71 employees. The sampling technique is proportional stratified random sampling, obtained 50 samples. The study used a Likert scale model as an instrument. Test the validity and reliability using the computer-assisted SPSS version 26 program. The results of the X variable validity test with 40 statements obtained 36 valid items and 4 invalid items. In the Y variable from 43 statements, 41 items are valid and 2 items are invalid. The results of the reliability test with N = 20 at the 95% confidence level is 0.444, the X variable is obtained, namely $r_{count} = 0.956 > 0.444$ and the Y variable is $r_{count} = 0.968 > 0.444$. Data analysis used the product moment correlation formula and computer-assisted SPSS version 26 program. The results of the study were 1) leadership on the "good" criteria with a score of 86.55%, 2) employee engagement on the "high enough" criteria with a score of 79.78% , 3) there is a significant relationship between leadership and employee engagement with a correlation coefficient of $r_{count} = 0.413 > r_{table} = 0.279$ with a 95% confidence level, and the significance test of the correlation is 3.140. The conclusion of this study is that there is a significant relationship between leadership and employee engagement

at the Office of Education, Youth and Sports, South Solok Regency. This means that leadership is one of the factors that influence employee engagement at the Office of Education, Youth and Sports.

Keyword: *Leadership, Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan kompleks yang mengalokasikan sumber daya manusia demi mencapai tujuan. faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya adalah pegawai (Dila and Sufyarma 2020). Peranan sumber daya manusia pada organisasi tidak hanya sumber daya yang bersifat statis akan tetapi menuju kearah dinamis yang bisa dikembangkan setiap hari. Dengan adanya sumber daya berkualitas sehingga bisa didayagunakan untuk memajukan organisasi secara efektif dan efisien (Ari Suteja, Sufyarma Marsyidin, Nurhizrah Gistituati 2020), kerana manusia yang ada di organisasi merupakan alat penggerak dari organisasi tersebut .(Yulianto Santoso, Weli Febrina 2020)

Aset atau kunci keberhasilan sebuah organisasi dibutuhkan salah satunya keterlibatan (*engagement*) pegawai (*employee*). Pada organisasi, keterlibatan dari seorang pegawai menjadi dorongan dalam mengatur kinerja serta menjadi fondasi strategis sehingga mengarah bagi terwujudnya tujuan dari organisasi. Pegawai yang memiliki keterlibatan akan bertahan lama di organisasi serta ia akan berusaha menemukan ide yang cemerlang dan efektif untuk memberikan nilai tambah terhadap organisasinya.

Employee engagement merupakan semangat, gairah, atau “api dalam perut” pegawai terhadap organisasinya. pegawai yang terlibat akan menunjukkan antusias, energis, kesetiaan, kerja keras, dan memanfaatkan talenta mereka sebaik mungkin serta akan mendukung terhadap tujuan dan nilai dalam organisasi (Associates, 2013). *Employee engagement* memiliki tiga indikator yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli, W.B., & Bakker 2004). *Employee engagement* dapat membuat pegawai lebih jelas dalam melihat visi, misi, tujuan perusahaan dan memiliki rasa ikut memiliki hal tersebut, dimana itu menjadikan pegawai tidak bekerja untuk kepentingan pribadi namun bekerja untuk kepentingan bersama dan organisasi. Pentingnya *employee engagement* adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selama melakukan Praktek Manajemen Lapangan Pendidikan Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan yang dimulai pada tanggal 23 November 2020 – 5 Februari 2021, dan juga melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai terlihat bahwa masih rendahnya keterlibatan beberapa pegawai, dengan fenomena sebagai berikut yaitu : 1) Beberapa pegawai yang bermalasan dalam bekerja, hal ini terlihat dari banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan harus dikerjakan, namun beberapa pegawai hanya bersikap seolah-olah tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan. 2) Beberapa pegawai melanggar aturan terlihat dari masuk kantor terlambat dan pulang selalu cepat, terlihat dari beberapa pegawai ada masuk kantor jam 10 sedangkan jam kantor yang ditetapkan yaitu jam 8 begitu juga dengan jam pulang kantor yang seharusnya jam 4, namun beberapa pegawai ada yang pulang setelah jam istirahat. 3) Masih adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Terlihat dari masih pegawai yang menunggu perintah terlebih dahulu baru melaksanakan pekerjaannya. 4) Masih ada beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan. hal ini terlihat dari pegawai yang sering melalaikan tugasnya, sehingga bekerja menjadi terburu-buru karena sudah dikejar *dateline* dan hasil akhirnya menjadi tidak memuaskan. 5) Beberapa pegawai tidak fokus saat bekerja hal ini terlihat dari pegawai lebih banyak mengobrol dengan rekan sekerja daripada menyelesaikan pekerjaan Misalnya beberapa pegawai lebih banyak membicarakan hal-hal yang tidak penting dalam jam kantor atau saat bekerja daripada menyelesaikan dan membantu pekerjaan.

Kepemimpinan adalah satu dari faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement*. Kepemimpinan merupakan kemampuan diri seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi agar timbul semangat dan kesadaran untuk bekerja dan

memberikan waktu luang, tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan (Ermita 2015). Kepemimpinan merupakan cara dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan atau pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011 : 170). Indikator kepemimpinan dapat dilihat dari keterampilan komunikasi, kemampuan analitis, ketegasan, dan kemampuan memberi sugesti.

Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi karena pemimpin memiliki peran terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi organisasinya (Suranta 2002). Kepemimpinan adalah faktor penentu berhasil tidaknya suatu pencapaian tujuan. Kepemimpinan sangat penting untuk menfokuskan kegiatan bawahan dalam mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi. Didalam organisasi pimpinan dituntut profesional dalam mengelola seluruh komponen yang ada dalam didalamnya (Arifi 2018).

Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan pegawai selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan tanggal 23 November 2020 – 5 Februari 2021 yaitu kepemimpinan masih kurang optimal. Terlihat dari fenomena yaitu pemimpin yang kurang akrab dengan pegawainya, masih rendahnya kepedulian pemimpin terhadap pegawai, pemimpin masih belum maksimal dalam memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawainya, masih kurang bijaksananya pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pemimpin masih belum maksimal dalam mengayomi pegawai sepenuhnya untuk bekerja sama dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi terkait : 1) *Employee engagement* di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan, 2) Kepemimpinan di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan dan 3) Ada atau tidak adanya hubungan kepemimpinan dengan *employee engagement* di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode korelasional yang melihat hubungan antara kepemimpinan dengan *employee engagement*. Populasinya yaitu pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sebanyak 71 orang. Sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, maka didapat sebanyak 50 orang sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan skala likert yang terdapat lima jawaban alternatif. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan sudah valid dan reliabel. Setelah jawaban terkumpul dari hasil penelitian data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dan dilakukan uji normalitas yang berguna melihat data tersebut normal atau tidak dan uji hipotesis memakai rumus *korelasi product moment*. Pada pengujian signifikansi koefisien korelasi digunakan rumus uji *t*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

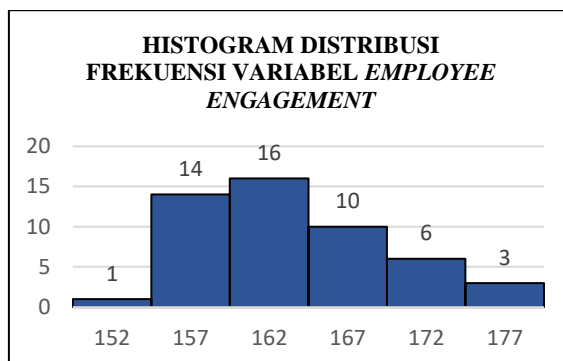
Employee Engagement

Data yang terkumpul terkait variabel *employee engagement* dari 50 orang pegawai. Hasil perolehan skor variabel *employee engagement* yaitu skor tertinggi (177), skor terendah (154), range (23), total range (24), banyak kelas (6), rentang interval (5), mean (163,5), median (163,76), modus (161,58) dan standar deviasi (6,103). Gambaran tentang distribusi skor variabel *employee engagement* bisa dilihat pada tabel 1 dan gambar 1.

Table 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel *Employee Engagement*

Kelas Interval	F	% Freuensi Absolute	Frekuensi Relatif
175-179	3	6 %	38 %
170-174	6	12 %	
165-169	10	20 %	

Kelas Interval	F	% Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif
160-164	16	32 %	30 %
155-159	14	28 %	
150-154	1	2 %	
	50	100%	100 %



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement*

Dari hasil pengolahan data variabel *employee engagement* didapatkan skor capaiannya yaitu 79,78 % pada interpretasi “cukup tinggi”. Untuk mendapatkan informasi tentang variabel *employee engagement*, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Table 2. Skor Rata-rata Berdasarkan Indikator *Employee Engagement*

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
<i>Employee Engagement</i>	Semangat	12	60	47,54	79,23	Cukup Tinggi
	Dedikasi	14	70	58,42	83,46	Tinggi
	Penghayatan	15	75	57,58	76,77	Cukup Tinggi
Jumlah		41	205	163,54	79,78	Cukup Tinggi

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa indikator semangat berkategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 47,23, indikator dedikasi berkategori tinggi dengan skor rata-rata 58,42, dan indikator penghayatan berkategori cukup tinggi dan skor rata-rata 57,58.

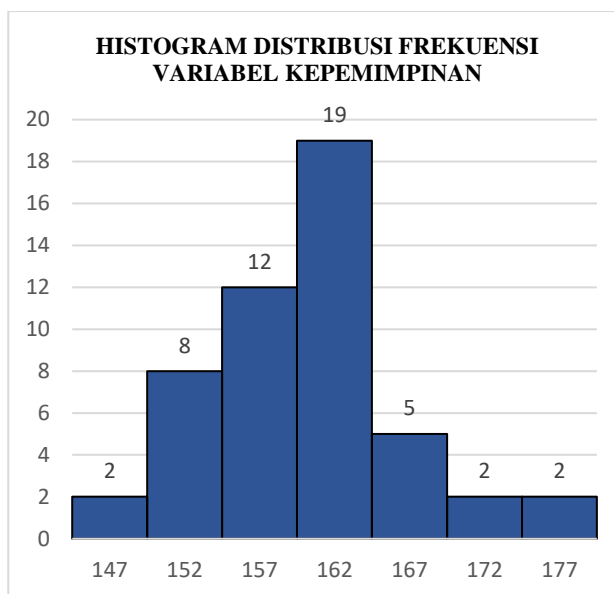
Kepemimpinan

Data yang terkumpul terkait variabel kepemimpinan didapat dari penyebaran angket kepada 50 orang pegawai. Hasil perolehan skor variabel kepemimpinan yaitu skor tertinggi (179), skor terendah (145), range (34), total range (35), banyak kelas (7), rentang interval (5), mean (160,1), median (162,761), modus (150,97) dan standar deviasi (6,549).

Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor variabel kepemimpinan dilihat pada tabel 3 serta gambar 2 berikut ini :

Table 3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan

Kelas Interval	F	% Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif
175-179	2	4 %	18 %
170-174	2	4 %	
165-169	5	10 %	
160-164	19	38 %	38 %
155-159	12	24 %	44 %
150-154	8	16 %	
145-149	2	4 %	
	50	100 %	100 %



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Dari hasil pengolahan data variabel kepemimpinan sehingga didapatkan skor capaiannya yaitu 86,55 % pada interpretasi “baik”. Untuk mendapat gambaran informasi rinci tentang variabel kepemimpinan, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Skor Rata-rata Berdasarkan Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Kepemimpinan(Y)	Keterampilan Komunikasi	10	50	43,8	87,60	Baik
	Kemampuan Analitis	9	45	38,36	85,24	Baik
	Ketegasan	8	40	34,80	87,00	Baik
	Kemampuan Memberi Sugesti	10	50	43,16	86,32	Baik
Jumlah		37	185	160,12	86,55	Baik

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa indikator keterampilan komunikasi pada kategori baik dengan skor rata-rata 43,8, indikator kemampuan analitis pada kategori baik dengan skor rata-rata 38,36, indikator ketegasan pada kategori baik dengan skor rata-rata 34,80 serta indikator kemampuan memberi sugesti pada kategori baik dengan skor rata-rata 43,16.

Untuk perolehan secara ringkas variabel X (*employee engagement*) dan Y (kepemimpinan) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Mean	% Tingkat Pencapaian	Interpretasi
<i>Employee Engagement</i>	163,56	79,78	Cukup Tinggi
Kepemimpinan	160,14	86,55	Baik

Uji prasyarat analisis

Uji normalitas dalam penelitian ini diolah dengan bantuan komputer program SPSS versi 26. Hasil uji normalitas yaitu 0,200. Apabila sig > 0.05 data berdistribusi normal tetapi

jika $\text{sig} < 0.05$ data tidak berdistribusi normal. Maka uji normalitas adalah $0.200 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan Y memakai rumus *Korelasi product moment* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 26 maka didapatkan r hitung sebesar 0,413 dan nilai r tabel dengan $N = 50$ pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,279 dan taraf kepercayaan 99% adalah 0,361. Jadi r hitung 0,413 $>$ r tabel 0,279 pada taraf kepercayaan 95% dan 0,413 $>$ 0,361 pada taraf kepercayaan 99%.

Untuk dapat mengetahui tingkat keberartian korelasi, maka dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan rumus uji *t*. Maka didapatkan hasil t hitung sebesar 3,140. Dimana nilai t tabel dengan $N = 50$ dengan taraf kepercayaan 95% adalah 2,021 sedangkan pada taraf kepercayaan 99% adalah 2,704 maka dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,140 > 2,021$ pada taraf kepercayaan 95% dan $3,140 > 2,704$ pada taraf 99%.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel *employee engagement* (Y). Jadi hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan *employee engagement* dapat diterima di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan

Pembahasan

Employee engagement

Dari hasil penelitian di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan tentang *employee engagement* didapatkan skor tertinggi 177 dan skor terendah 154. Dari data yang diperoleh dari responden, yaitu dengan membandingkan skor rata – rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai *employee engagement* di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan pada kategori “cukup tinggi” dan skor 79,78%.

Hal yang membuat *employee engagement* berkategori cukup tinggi dikarenakan tingkat penghayatan sebagai indikator dengan capaian persen terendah adalah 76,77% yang meliputi bekerja secara totalitas, berkonsentrasi dan menekuni pekerjaan, memaknai dan menjiwai pekerjaan dengan sungguh-sungguh masih rendah. Faktor penyebabnya yaitu masih terdapat pegawai yang kurang aktif untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu, bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab, mencapai target atas tugas dan pekerjaan yang diberikan dan berpartisipasi terhadap kegiatan yang kantor adakan.

Upaya yang dapat dilakukan pimpinan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai menurut Pella, D 2020 adalah Pimpinan harus menciptakan proses organisasional yang fleksibel, melakukan pengawasan kepada pegawai dan pimpinan juga penting untuk menunjukkan tanggung jawab yang tulus kepada pegawai agar pegawai juga dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya serta membangun nilai-nilai keterlibatan pegawai.

Kepemimpinan

Dari hasil penelitian di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan tentang kepemimpinan didapatkan skor tertinggi 179 dan skor terendah 145. Dari data yang diperoleh dari responden, yaitu dengan membandingkan skor rata – rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori “baik” dengan skor 86,55%.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi bawahan agar mau mengerjakan tanggung jawab yang sudah diberikan agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Menurut

Pasolong (2010) kepemimpinan adalah pada organisasi unsur yang paling utama adalah kepemimpinan, tindakan baik buruknya pegawai tergantung dari perilaku pemimpin dalam membina bawahan.

Kepemimpinan berkategori baik belum mencapai kategori sangat baik dikarenakan kemampuan analitis menjadi indikator dengan capaian persen terendah yaitu 85,24 % yang meliputi menganalisa suasana dalam organisasi dan memutuskan perkara dengan teliti. Pada dasarnya kemampuan analitis sudah baik namun perlu juga ditingkatkan dalam hal menciptakan situasi yang kondusif di lingkungan kantor adalah adanya kepercayaan timbal balik dari pimpinan terhadap pegawai, meningkatkan komitmen pegawai pada visi dan misi, pimpinan bersedia memberi wewenang untuk pegawai dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan terdapat sistem penghargaan berbasis kinerja bukan berbasis posisi (Mulyadi 2007).

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan kepemimpinan dengan *Employee Engagement* di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) *Employee Engagement* di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan “cukup tinggi” dengan tingkat pencapaian 79,78%. 2) Kepemimpinan di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah terlaksana secara baik dengan tingkat pencapaian 86,55% dan 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kepemimpinan di kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan dengan $r_{hitung} 0,314 > r_{tabel} 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap *employee engagement* yaitu $t_{hitung} 3,140$ besar dari $t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

Dengan demikian saran bagi pimpinan adalah pimpinan harus menciptakan proses organisasional yang fleksibel, melakukan pengawasan kepada pegawai dan pimpinan juga penting untuk menunjukkan tanggung jawab yang tulus, serta adanya kepercayaan dari pimpinan terhadap pegawai, meningkatkan komitmen dari pegawai tentang visi dan misi, pimpinan bersedia memberikan wewenang pada pegawai untuk memutuskan persoalan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan memberikan penghargaan terhadap pegawai berdasarkan kinerja bukan berbasis jabatan. Untuk pegawai agar lebih meningkatkan penghayatannya melalui tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Suteja, Sufyarma Marsyidin, Nurhizrah Gistituati, Nellitawati. 2020. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Pengurus Harian Dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi Di UK-Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang.” *Journal of Education Administration and Leadership* Volume 1 N.
- Arifi, Buspami. 2018. “Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 7: 22–33.
- Associates, Hewitt. 2013. “Managing Engagement in Times of Change.” [Www.Aon.Com](http://www.aon.com). 2013.
- Dila, Yuliatika, and Marsyidin Sufyarma. 2020. “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.” *Journal of Educational Administration and Leadership* 1: 1–6.
- Ermita. 2015. “Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya Dikelas.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* XV: 32.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*.
- Pella, D, A. 2020. “Manajemen Kepuasan Dan Keterikatan Pegawai.” In , AIDA Infini Maksima.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship

- with Burnout and Engagement: A Multisample Study.” *Journal of Educational and Psychological Measurement* 66: 701–16.
- Suranta, Sri. 2002. “Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan.” *Jurnal Empirika* 15: 116–38.
- Yulianto Santoso, Weli Febrina, Indra Jaya. 2020. “Profil Budaya Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang (The Profile of Work Culture in Balai Diklat Keagamaan Padang).” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9 No.2.