

Dampak *Employee Competency* dan *Employee Engagement* Terhadap *Teacher Performance* (Studi Kasus di SMK Tunas Harapan Pati)

Nur Afida Sari¹, M. Roby Jatmiko²

¹Program Studi Manajemen, STIE Anindyaguna Semarang

E-mail: nafdssari02@gmail.com¹, robbyjatismiko85@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the impact of employee competency and employee engagement on teacher performance at SMK Tunas Harapan Pati. Teacher performance is crucial for achieving educational goals and directly influences organizational productivity. The research method employed is quantitative with multiple regression analysis. The sample consist of 63 teachers selected using purposive sampling techniques. Data were collected through a questionnaire measuring teacher competency and engagement. The results indicate that employee competency has a positive and significant impact on teacher performance, with a significance value of 0,000 and regression coefficient of 0,381. Additionally, employee engagement also positively and significantly affects teacher performance, with a significance value of 0,000 and a regression coefficient of 0,306. Simultaneous analysis shows that both variables collectively have a significant impact on teacher performance ($F_{count} = 89,145$; $Sig = 0,000$). Therefore, it can be concluded that enhancing teacher competency and engagement is essential for improving their performance.

Keywords: *Employee Competency, Employee Engagement, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian kali ini mempunyai suatu tujuan untuk melakukan analisis dampak *employee competency* dan *employee engagement* terhadap *teacher performance* di SMK Tunas Harapan Pati. *Teacher performance* sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas organisasi. Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Terdapat 63 guru yang dipilih untuk menjadi sampel di penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Data tersebut didapatkan dengan membagikan sejumlah kuesioner yang akan menjadi pengukur kompetensi dan keterlibatan guru. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *employee competency* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher performance*, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,381. Selain itu, *employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher performance*, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,306. Analisis simultan memperlihatkan hasil bahwa dua variabel tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *teacher performance* ($F_{hitung} = 89,145$; $Sig = 0,000$). Dengan demikian, maka bisa diambil kesimpulan bahwa peningkatan kompetensi dan keterlibatan guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci: *Employee Competency, Employee Engagement, Teacher Performance*

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 16 Agustus 2025

| Selesai Revisi: 5 Oktober 2025

| Diterbitkan Online: 31 Oktober 2025

PENDAHULUAN

Pengelolaan sebuah organisasi sangat bergantung pada SDM yang dimilikinya. Agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen membutuhkan tenaga kerja sebagai pengelola. Kinerja para pengajar sangat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Banyak sekolah dan institusi yang berupaya meningkatkan kinerja pengajar untuk meraih tujuan mereka. Oleh karena itu, sekolah diharapkan mampu memperbaiki dan mengembangkan proses pembelajaran dalam konteks dan pelatihan yang mendukung peningkatan prestasi siswa (Azulaidin & Rosmika, 2021).

Karena peran, tanggung jawab, dan posisi mereka dalam menyediakan pendidikan yang efektif, seorang guru menjadi suatu posisi yang begitu krusial dalam upaya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Mereka menjalankan dua peran: sebagai pendidik dan pengajar. Dalam kapasitasnya sebagai pendidik, tugas mereka adalah membimbing dan mendidik siswa agar menjadi individu yang bermoral, terampil, mandiri, kreatif dan aktif. Sebagai pengajar, mereka juga bertugas untuk menyampaikan dan mentransfer sejumlah pengetahuan mengenai mata pelajaran kepada siswa (Mulyani, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana dampak *employee competency* dan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja guru (*teacher performance*) dalam sebuah institusi. Hari penelitian ini nantinya akan diperoleh *empirical implication* untuk pengembangan literature kedepan.

Kinerja guru adalah hasil dari seberapa banyak dan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh guru menyelesaikan tugas-tugasnya (Hutasuhut & Hidayat, 2022). Pendapat lain (Sumarmi et al., 2019) menyatakan kinerja guru mengacu pada seberapa baik seorang guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam mengajar, melatih, dan membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka. Diantara berbagai macam faktor penting yang memberikan pengaruh terkait dengan efektivitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya adalah kompetensi karyawan guru (*employee competency*) dan *employee engagement*.

Employee competency seorang guru diantaranya adalah pengetahuan, kemampuan dasar, dan pengalaman yang sebelumnya pernah dilakukan dimana hal ini memungkinkan mereka melaksanakan tugas atau pekerjaan lain secara efektif dan efisien serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan tertentu (Taruno et al., 2023).

Selain *employee competency*, *employee engagement* juga merupakan sebuah faktor yang memberikan pengaruh terhadap proses kinerja guru. *Employee engagement* adalah suatu tingkat yang mana karyawan melakukan identifikasi diri dengan pekerjaan mereka, melakukan partisipasi secara aktif dalam tugas tersebut, dan menganggap pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai bagi kesejahteraan mereka nantinya (Liana et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, beberapa peneliti sebelumnya telah banyak melakukan penelitian tentang kinerja guru, namun terdapat perbedaan hasil temuan (*research gap*) seperti yang terlihat pada penelitian berikut ini:

Hasil penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan (Qomusuddin & Bunyamin, 2020); disebutkan bahwasannya variabel kompetensi guru membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun sebaliknya, menurut (Lubis et al., 2025); menyatakan variabel kompetensi guru memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, sesuai dengan hasil penelitian (Naibaho & Ariani, 2022); menyatakan apabila variabel *employee engagement* membawa sebuah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan, berdasarkan pada penelitian (Satibi, 2023);

menyatakan bahwasannya variabel *employee engagement* tidak membawa suatu pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja guru.

Selain *research gap* yang ada pada bagian latar belakang penelitian ini, ada juga fenomena yang dijadikan sebagai salah satu faktor di mana hal tersebut melatarbelakangi penelitian. Fenomena itu sendiri merupakan masalah yang terjadi akibat ketidaksesuaian harapan dan kenyataan yang ada dilapangan. Adapun fenomena yang terjadi yaitu adanya penurunan kinerja guru pada guru SMK Tunas Harapan Tunas Pati seperti data yang berikut ini:

Tabel 1. Nilai Kinerja Guru

Tahun	Nilai Kinerja Guru
2020	283,43
2021	287,88
2022	153,67
2023	242,96
2024	236,80

Sumber: SMK Tunas Harapan Pati

Ada 3 penilaian yang digunakan oleh SMK Tunas Harapan Pati untuk menilai kinerja seorang guru, yaitu dengan menilai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Pelaksanaan Pembelajaran dengan Pendekatan *Scientific*, dan Penilaian Pelaksanaan Evaluasi Hasil Belajar. Pada tahun 2020, nilai rata-rata guru berada di angka 283,43. Ini menunjukkan bahwa guru-guru pada tahun tersebut memiliki kinerja yang relatif baik, menandakan efektivitas dalam pengajaran dan interaksi. Memasuki tahun 2021, terjadi sedikit peningkatan pada nilai kinerja, yaitu 287,88. Peningkatan ini menunjukkan bahwa ada upaya yang berhasil dalam meningkatkan kualitas pengajaran, yang mungkin dipengaruhi oleh program pelatihan atau kebijakan pendidikan yang mendukung. Namun ditahun 2022, terjadi penurunan tajam ke angka 153,67, yang menandakan adanya tantangan atau masalah yang memengaruhi kinerja guru. Pada 2023, kinerja guru kembali membaik dengan rata-rata 242,96, menandakan upaya perbaikan mulai berhasil. Di tahun 2024, nilai kinerja sedikit turun menjadi 236,80. Meski masih lebih baik dari tahun 2022, penurunan ini menunjukkan perlunya peningkatan berkelanjutan agar kinerja guru tetap stabil dan berkembang.

Adapun struktur penulisan paper ini terdiri dari pendahuluan berupa latar belakang dan pemahaman tentang konsep, dilanjutkan dengan metode penelitian, hasil dan pembahasannya, serta ditutup dengan Kesimpulan dan saran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di SMK Tunas Harapan Pati dengan metode penelitian kuantitatif yang mana mempunyai tujuan guna melakukan analisis hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini mencakup para guru yang mengajar di SMK Tunas Harapan Pati. Total sampel sebanyak 63 guru dipilih melalui teknik *purposive sampling*, yaitu dengan mengambil guru-guru yang telah mempunyai pengalaman mengajar minimal selama 1 tahun dan sudah berstatus tetap. Sumber data penelitian tersusun dari data primer serta data sekunder. Teknik pengumpulan data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan skala Likert 1-10 untuk mengukur *employee competency* dan *employee engagement*. Sedangkan teknik pengumpulan data sekunder

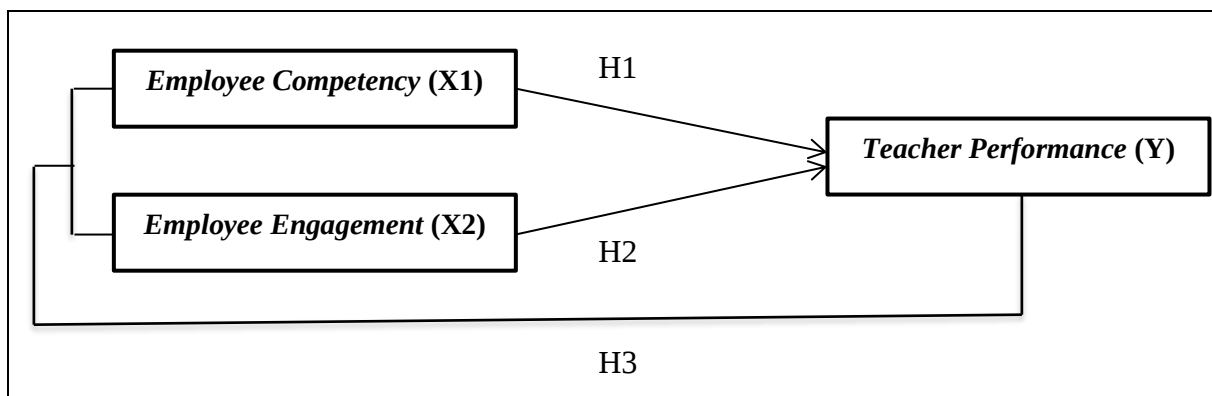
diperoleh dari dokumen-dokumen sekolah yang masih mempunyai kaitan dengan kinerja para guru. Data akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik SPSS v.26, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas (uji glejser), uji multikolinearitas, serta analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh *employee competency* dan *employee engagement* terhadap *teacher performance* yang terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji T dan uji F.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Pengertian Variabel	Indikator
<i>Employee Competency</i>	Didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, dasar, dan pengalaman yang dimiliki guru sehingga mereka dapat menjalankan tugas atau pekerjaan lain dengan efektif dan efisien (Rohman, 2020).	1. Kemampuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dengan baik 2. Kemampuan untuk menjalani menjalani sebuah peran dan melaksanakan tugas dengan cara yang baik 3. Kemampuan untuk bekerja mencapai tujuan pendidikan di sekolah 4. Kemampuan untuk menjalankan peran dan fungsi di dalam kelas (Febriana, 2021:4) 5. Kompetensi Pedagogik; kemampuan guru untuk memahami peserta didik, proses perancangan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, melakukan evaluasi terhadap hasil belajar, dan upaya mengembangkan peserta didik dalam mengaktualisasikan beragam potensi yang dimiliki mereka 6. Kompetensi Kepribadian; menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan norma hukum dan sosial, mempunyai rasa bangga sebagai guru, dan konsistensi untuk selalu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku 7. Kompetensi Sosial; mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik 8. Kompetensi Profesional; mampu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang berkaitan mata pelajaran, serta memperluas materi untuk proses pembelajaran secara kreatif dan inovatif (UU Nomor 14 Tahun 2005)
<i>Employee Engagement</i>	Diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, terlibat secara aktif dalam melaksanakan	9. Pengembangan karir 10. Produktivitas 11. Rasa memiliki 12. Loyalitas

	tugas, dan menganggap pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi kesejahteraan pribadi mereka (Febriansyah & Ginting, 2020:3).	13. Semangat 14. Dedikasi 15. Menyenangi pekerjaan (Akbariansyah et al., 2024)
<i>Teacher Performance</i>	Didefinisikan sebagai seberapa efektif guru dalam merencanakan, menjalankan, dan menilai proses pembelajaran guna melaksanakan tugas profesionalnya, yaitu mengajar, melatih, dan mendukung siswa agar dapat mengembangkan potensi terbaiknya (Rahwanto, 2022:65).	16. Kemampuan dalam mengatur dan mempersiapkan pelajaran 17. Pemahaman materi yang akan diajarkan kepada murid 18. Keterampilan dalam menggunakan teknik dan metode pengajaran 19. Memberikan tugas kepada murid 20. Kemampuan dalam mengatur keberjalanan kelas 21. Kemampuan untuk melaksanakan evaluasi dan penelitian (Miyarti, 2024:5)

Berdasarkan tabel 2 terkait definisi operasional dan pengukuran variabel, penelitian ini menyusun Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT) yang menghasilkan tiga hipotesis, yaitu hubungan antara *employee competency* dan *employee engagement* terhadap *teacher performance*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sesuai dengan struktur yang telah diperlihatkan pada gambar 2, *teacher performance* (Y) sebagai variabel terikat dipengaruhi baik secara parsial maupun simultan oleh *employee competency* (X1) dan *employee engagement* (X2) sebagai variabel bebas.

Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: Adanya pengaruh yang signifikan variabel *employee competency* terhadap *teacher performance* di SMK Tunas Harapan Pati.

H2: Adanya pengaruh yang signifikan variabel *employee engagement* terhadap *teacher performance* di SMK Tunas Harapan Pati.

H3: Adanya pengaruh yang signifikan variabel *employee competency* dan *employee engagement* secara simultan terhadap *teacher performance* di SMK Tunas Harapan Pati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menjelaskan hasil yang telah ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini. Temuan yang didapat akan dideskripsikan secara terstruktur agar lebih mudah dipahami oleh pembaca.

Temuan

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas temuan untuk penelitian *Employee Competency* dan *Employee Engagement*.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	Corrected Pernyataan- Total Correlation	R tabel	Keterangan
<i>Employee Competency</i>			
X1.1	0.765	0.2500	Valid
X1.2	0.577	0.2500	Valid
X1.3	0.706	0.2500	Valid
X1.4	0.631	0.2500	Valid
X1.5	0.692	0.2500	Valid
X1.6	0.708	0.2500	Valid
X1.7	0.691	0.2500	Valid
X1.8	0.739	0.2500	Valid
<i>Employee Engagement</i>			
X2.1	0.657	0.2500	Valid
X2.2	0.585	0.2500	Valid
X2.3	0.684	0.2500	Valid
X2.4	0.716	0.2500	Valid
X2.5	0.573	0.2500	Valid
X2.6	0.720	0.2500	Valid
X2.7	0.693	0.2500	Valid
<i>Teacher Performance</i>			
Y1	0.609	0.2500	Valid
Y2	0.619	0.2500	Valid
Y3	0.662	0.2500	Valid
Y4	0.638	0.2500	Valid
Y5	0.546	0.2500	Valid
Y6	0.735	0.2500	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel independen yaitu *Employee Competency* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan variabel dependen yaitu *Teacher Performance* (Y). pada tabel terlihat, T tabel = 0.25, sedangkan T hitung terlihat lebih besar 0.25, sehingga semua memiliki r hitung > r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisisioner memiliki validitas yang tinggi.

Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Competency</i>	0.901	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0.878	Reliabel
<i>Teacher Performance</i>	0.847	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Dari tabel 4 yang disajikan, nilai koefisien *Cronbach's Alpha* (α) yang memiliki standart > 0.6 , memperlihatkan hasil yang baik. Untuk variabel independen, yaitu *Employee Competency* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan variabel dependen yaitu *Teacher Performance* (Y) menampilkan nilai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel dan konsisten, sehingga dapat dipercaya untuk keperluan pengukuran penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	231.084.860
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.068
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Dalam tabel 5 disajikan hasil uji normalitas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperlihatkan adanya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni sebesar 0,200, yang mana nilai 0,200 lebih besar dari nilai koefisien 0,05 sehingga mampu dikatakan bahwa data distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
-------	------

1	(Constant)	.014
	<i>Employee Competency</i>	.809
	<i>Employee Engagement</i>	.358

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Gejala heteroskedastisitas diuji melalui metode glejser dengan cara melakukan penyusunan regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Hasil dari uji heteroskedastisitas memperlihatkan hasil di mana nilai variabel *employee competency* (X1) 0,809 dan nilai variabel *employee engagement* (X2) 0,358 memiliki nilai signifikansi > 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian kali ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Employee Competency</i>	.444	2.252
	<i>Employee Engagement</i>	.444	2.252

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel tersebut bisa dilihat bahwa variabel *employee competency* (X1) dan *employee competency* (X2) menunjukkan nilai tolerance 0,444 > 0,1 sedangkan VIF 2,252 < 10. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan jika tidak terjadi masalah multikolinearitas yang serius.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Persamaan Regresi

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1					2.28	.02
	(Constant)	7.672	3.355		7	.6
	Employee Competency	.381	.071	.526	5.40	.00
	Employee Engagement	.306	.075	.399	4.10	.00

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Sesuai dengan tabel 8 tersebut menunjukkan adanya hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai konstanta (β) sebesar 7,672. Oleh karena itu, bisa didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,672 + 0,381 X1 + 0,306 X2 + e$$

Hal ini memperlihatkan informasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta *teacher performance* (Y) sebesar 7,672 dengan signifikansi 0,026 yang menyatakan jika variabel *employee competency* (X1) dan *employee engagement* (X2) sama dengan nol, maka nilai *teacher performance* secara statistik adalah sebesar 7,672.
2. Koefisien $X_1=0,381$ dengan signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa *employee competency* (X1) memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *teacher performance* (Y). Artinya, setiap kenaikan 1% pada *employee competency* akan meningkatkan *teacher performance* sebesar 0,381.
3. Koefisien $X_2=0,306$ dengan signifikansi 0,000 memperlihatkan hasil bahwa *employee engagement* (X2) juga membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher performance* (Y). Setiap peningkatan 1% pada *employee engagement* diperkirakan dapat meningkatkan *teacher performance* sebesar 0,306.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.740	2.349
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Employee Competency				
b. Dependent Variable: Teacher Performance				

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 9 tersebut, besaran nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dicermati di kolom *R Square* yakni sebesar 0,748. Dari nilai tersebut memperlihatkan hasil bahwa besarnya pengaruh variabel *employee competency* dan *employee engagement* terhadap variabel *teacher performance* yakni sebesar 0,748 (74,8%) sedangkan 25,2% nya dipengaruhi oleh keberadaan variabel lain diluar dari model penelitian.

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.287	.026
	Employee Competency	5.408	.000
	Employee Engagement	4.105	.000
a. Dependent Variable: Teacher Performance			

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Bisa dilihat pada hasil uji T, variabel *employee competency* (X1) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai T hitung (5,408) > T tabel (2,00030). Maka dari itu, H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti *employee competency* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *teacher performance* (Y). Sementara itu, variabel *employee engagement* (X2) menunjukkan nilai signfiikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai Thitung (4,105) > Ttabel (2,00030). Berdasarkan pada hasil tersebut, menandakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* (X2) terhadap *teacher performance* (Y).

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.808	2	491.904	89.145	.000b
	Residual	331.081	60	5.518		
	Total	1.314.889	62			

a. Dependent Variable: Teacher Performance
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Employee Competency

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2025

Nilai Ftabel diperoleh pada tingkat signifikansi (0,05) dengan df 1= 2 dan df 2 = 60 yaitu sebesar 3,15. Dari hasil perhitungan, didapatkan Fhitung sebesar 89,145 dengan signifikansi 0,000. Karena Fhitung (89,145) > Ftabel (3,15) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak. Ini berarti bahwa variabel independen, yaitu *employee competency* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu *teacher performance* (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Parsial *Employee Competency* terhadap *Teacher Performance*

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi *employee competency* sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa *employee competency* memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *teacher performance*. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1% pada kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,381%. Hipotesis pertama (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Hasil ini linier dengan penelitian (Qomusuddin & Bunyamin, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi guru membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika *employee competency* berpengaruh positif secara parsial terhadap *teacher performance*, maka peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman guru akan langsung meningkatkan kualitas dan efektivitas pengajaran mereka. Guru yang kompeten mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan lebih baik sehingga membantu siswa mencapai potensi maksimal. Guru yang kompeten juga lebih siap menghadapi tantangan, mengelola kelas dengan efektif, dan menerapkan metode pengajaran yang sesuai, yang semuanya meningkatkan hasil belajar dan mutu pendidikan.

2. Pengaruh Parsial *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance*

Variabel *employee engagement* juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap *teacher performance* dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 4,105 yang lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini linear dengan penelitian (Naibaho & Ariani, 2022); menyatakan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan significant terhadap kinerja para guru.

Keterlibatan guru secara emosional, fisik, dan mental yang baik dalam pekerjaannya akan meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerjanya. Guru yang aktif terlibat cenderung memiliki motivasi, semangat, dedikasi, dan loyalitas tinggi dalam mengajar dan membimbing siswa. Hal ini berdampak pada produktivitas yang lebih baik, pengelolaan

kelas yang efektif, dan terciptanya suasana belajar yang kondusif dan inspiratif. Keterlibatan yang tinggi juga mendukung guru untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa serta tantangan pendidikan. Meskipun ada faktor lain yang memengaruhi kinerja, peningkatan keterlibatan guru secara parsial sudah memberikan kontribusi besar terhadap hasil kerja dan profesionalisme mereka. Oleh karena itu, manajemen sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi agar guru dapat terlibat sepenuhnya demi meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan.

3. Pengaruh Simultan *Employee Competency* dan *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance*

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 89,145 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti bahwa kedua variabel independen (*employee competency* dan *employee engagement*) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*teacher performance*). Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara simultan diterima.

Jika *employee competency* dan *employee engagement* berpengaruh positif secara bersamaan terhadap *teacher performance*, maka kombinasi keduanya akan meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja guru dalam mengajar dan membimbing siswa. Kompetensi yang baik memberi guru pengetahuan dan kemampuan untuk mengelola pembelajaran dengan maksimal, sementara keterlibatan tinggi memacu motivasi, dedikasi, dan loyalitas untuk bekerja optimal. Pengaruh bersama ini menunjukkan bahwa peningkatan hanya pada satu faktor saja tidak cukup untuk memaksimalkan prestasi guru. Namun, ketika keduanya dikembangkan bersama, guru dapat mencapai kinerja terbaik yang berdampak positif pada hasil belajar siswa, suasana kelas yang kondusif, dan pencapaian tujuan pendidikan. Intinya, sekolah harus fokus tidak hanya pada peningkatan kemampuan teknis guru, tetapi juga menciptakan lingkungan keterlibatan aktif agar kinerja guru dapat terus meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee competency* dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (*teacher performance*) di SMK Tunas Harapan Pati. Semakin tinggi kompetensi dan keterlibatan guru dalam pekerjaannya, semakin baik pula kinerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi kepada guru agar dapat berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan secara berkelanjutan juga perlu dilakukan guna meningkatkan kompetensi guru secara efektif.

Kinerja guru sebaiknya dievaluasi dan dipantau secara rutin, sehingga hasil evaluasi dan masukan yang diperoleh dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta merancang strategi yang tepat guna peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi dan keterlibatan guru dapat secara langsung memperbaiki kualitas proses pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbariansyah, Setyaningsih, S., & Suhendra. (2024). *Strategi Peningkatan Employee Engagement Era VUCA* (L. Nanda, Ed.). Historie Media.
- Azulaidin, & Rosmika, E. (2021). PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi Guru* (B. S. Fatmawati, Ed.). PT Bumi Aksara.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Suwito & Endang, Ed.). PRENADA.
- Hutasuhut, R., & Hidayat, T. (2022). *The Effect of Teacher Competence on Teacher Performance at SMP Al-Washliyah 8 Medan*. 2(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.352>
- Liana, Y., Viva Pratiwi, S., Lating, A., & Djafri, T. (2023). PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912>
- Lubis, R., Karnawati, T. A., & Handarini, D. M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Mengajar, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru di SD Namira Medan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*. <https://doi.org/https://doi.org/10.57235/jamparing.v3i1.5176>
- Miyarti, M. (2024). *Kinerja Guru dan Variabel-variabel yang Mempengaruhinya* (Meliwati, Ed.). Ahsyara Media Indonesia.
- Mulyani, S. (2024). *PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN INTROVERT, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SELF EFFIACY TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN BATANGHARI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR*. <https://doi.org/http://eprints.ummetro.ac.id/id/eprint/3513>
- Naibaho, & Ariani, D. W. (2022). EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BANJAR AGUNG, LAMPUNG. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 52–68. <https://doi.org/https://ejurnal.mercubuanayogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3110>
- Qomusuddin, I. F., & Bunyamin, U. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/japendi.v1i2.3>
- Rahwanto, B. (2022). *Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru* (Z. Arifin, Ed.). Penerbit Adab.
- Rohman, H. (2020). *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU*. 1(2), 92–102. https://doi.org/file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/pascajurnal,+4_Hendri+Rohman_Madinasiika+Vol+1+No+2+April2020%20.pdf

- Satibi, I. (2023). *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, dan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar* (Vol. 05, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.53863/kst.v5i02.912>
- Sumarmi, W., Egar, N., & Nurkolis. (2019). *PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SD DI UPTD DIKBUD KECAMATAN WONOSALAM KABUPATEN DEMAK* (Vol. 9). <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v8i1.5376>
- Taruno AD, A., Arafat, Y., & Juliansyah, M. (2023). Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, Volume 06 No.1. <https://doi.org/https://pdfs.semanticscholar.org/af9f/4f4426e5203f5d02438a6ccc25a9f6d16a58.pdf>