

Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kesejahteraan Kerja (*Occupational Well-Being*) Pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Pati

[The Effect Between Work Motivation and Self-Efficacy on Occupational Well-Being in Public Elementary School (SDN) Teachers in Pati District]

Siti Sumiyati¹⁾, Lely Ika Mariyati²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Ikalely@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to examine the influence of work motivation and self-efficacy on the occupational well-being of public elementary school teachers in Pati District. Using a quantitative approach with multiple linear regression analysis, data were collected from 203 teachers through a questionnaire distributed via Google Form, applying a 4-point Likert scale. The study employed validated and reliable instruments for measuring work motivation, self-efficacy, and occupational well-being. The results revealed that both work motivation and self-efficacy significantly and positively affect the occupational well-being of teachers. Specifically, the higher the work motivation and self-efficacy, the greater the perceived occupational well-being. The analysis showed that these two variables jointly explained 51.5% of the variance in occupational well-being. The novelty of this research lies in its specific focus on public elementary school teachers, providing new insights into the importance of internal psychological factors in enhancing teachers' well-being. Furthermore, this study highlights the critical role of motivation and self-efficacy not only for individual teachers' professional satisfaction but also for improving the overall quality of education.

Keywords - Work Motivation, Self-Efficacy, Occupational Well-Being, Public Elementary School (SDN) Teachers

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kesejahteraan kerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Pati. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel sebanyak 203 guru dipilih secara random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja ($F = 80,614; p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 51,5% ($R^2 = 0,515$). Secara parsial, motivasi kerja ($t = 9,082; p < 0,001$) dan efikasi diri ($t = 7,398; p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kesejahteraan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya memperkuat motivasi dan efikasi diri guru dalam meningkatkan kesejahteraan kerja.

Kata Kunci - Motivasi Kerja, Efikasi Diri, Kesejahteraan Kerja, Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN)

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa, melalui strategi pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Pendidikan sebagai fondasi utama selain kesehatan dalam mencetak generasi yang berkualitas. Fitriani et al. (2024) menjelaskan bahwa pendidikan berfungsi sebagai sarana sadar yang digunakan untuk melanjutkan warisan budaya kepada generasi selanjutnya. Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah cara untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan anak-anak. Pendidikan bertujuan untuk membimbing semua potensi yang ada dalam diri setiap individu agar mereka bisa mencapai keselamatan dan kebahagiaan. Proses pendidikan dilakukan dalam suasana belajar yang mendorong siswa untuk secara aktif mengembangkan diri anak. Kenmandola (2022) menyatakan bahwa dalam proses ini, individu dibimbing untuk mengembangkan spiritualitas, mengendalikan diri, membentuk kepribadian, meningkatkan kecerdasan, membangun akhlak yang luhur, serta menguasai keterampilan yang berguna bagi kehidupan pribadi dan sosial. Pendidikan memiliki peran penting dalam mengatasi kebodohan, kemiskinan, meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan memajukan harkat bangsa. Oleh karena itu, pemerintah berkomitmen untuk mengatasi berbagai tantangan pendidikan di semua jenjang, mulai dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik menjadi individu yang beriman, bertakwa, berakhlaq mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab [20]. Guru memiliki peran sebagai salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan, bersama dengan siswa, kurikulum, media pembelajaran, serta sarana dan prasarana.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, melainkan juga sebagai pembimbing, motivator, dan fasilitator dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif. Guru dapat dianggap sebagai jabatan ataupun profesi bagi mereka yang telah mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan melalui interaksi edukatif, baik secara terpola, formal, ataupun sistematis [13]. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Guru merupakan pendidikan professional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didiknya pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seorang guru diwajibkan untuk menguasai kompetensi yang telah ditentukan oleh pemerintah, yang meliputi kompetensi dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional [6]. Di Indonesia, berdasarkan status kepegawaian yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2005 Pasal 1, guru dibedakan menjadi 2 macam diantaranya Guru PNS dan Guru Non PNS atau Guru Honorer.

Guru PNS merupakan tenaga pendidik yang diangkat oleh negara sebagai aparatur sipil negara, yang bertugas memberikan layanan administrasi publik sesuai dengan jabatannya. Guru PNS memperoleh surat keputusan dari dinas pendidikan atau pemerintah, dengan gaji yang bersumber dari APBN dan APBD, disesuaikan dengan pangkat mereka. Selain itu, mereka berhak atas berbagai fasilitas seperti gaji, tunjangan, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sedangkan Guru Non PNS atau disebut dengan Guru honorer merujuk pada tenaga pendidik yang statusnya belum menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang biasanya dipekerjakan oleh lembaga pendidikan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar dengan kontrak kerja terbatas. Guru Honorer memiliki perbedaan yang signifikan dengan guru PNS di Indonesia, terutama dalam segi materi atau penghasilan dikarenakan penghasilan guru PNS lebih menjamin dibandingkan dengan penghasilan guru honorer, jam mengajar guru PNS juga sudah sesuai dengan pertauran perundang undangan yaitu diharapkan mampu memenuhi 40 jam kerja, sedangkan jam mengajar guru honorer hanya berdasarkan pada surat perjanjian tertentu dimana guru honorer mengajar tidak harus memenuhi 40 jam kerja [26].

Guru honorer sering kali menghadapi tantangan yang unik, termasuk ketidakpastian dalam pekerjaan dikarenakan mayoritas guru honorer di Indonesia bekerja dengan status kontrak atau tidak tetap, sehingga mengakibatkan mereka rentan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang serta rendahnya imbalan finansial [31], yang dapat berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis mereka. Ketidakstabilan antara tuntutan pekerjaan dengan upah yang diterima sering kali menimbulkan stres dan kecemasan, sehingga membuat mereka merasa tidak dihargai dan kurang memiliki dukungan dalam menjalankan tugas mengajar yang dikerjakan [25]. Selain itu, beban kerja yang sama dengan guru tetap, tetapi tanpa jaminan keamanan, dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja [33]. Dengan demikian, penting untuk memfokuskan perhatian pada kesejahteraan psikologis guru, karena hal ini tidak hanya memungkinkan mereka bertahan dalam profesinya, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap kualitas pendidikan yang diterima siswa. Dengan dukungan yang tepat, guru dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Program kesejahteraan merupakan suatu program penting bagi kehidupan manusia, begitu juga kesejahteraan bagi para karyawan, terutama pada guru yang bertugas memberikan pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan, baik secara formal atau non formal. Kesejahteraan merupakan suatu titik bagi manusia yang telah merasa pada kondisi sejahtera. Kesejahteraan merupakan *standard living, well-being, welfare, and quality of life* [3]. Kesejahteraan kerja juga dapat diartikan sebagai *Occupational well-being*. Kesejahteraan kerja atau *Occupational Well-Being* merupakan kondisi kesejahteraan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keseimbangan antara sumber daya dan beban kerja, efektivitas komunitas kerja dalam menjalankan perannya, serta kompetensi profesional individu di lingkungan kerja [13]. Rebbecca J. Collie membagi *Occupational Well-Being* menjadi 3 aspek yang dijadikan dasar pengukuran *Occupational Well-Being* dan disebut dengan *Tripartite Occupational Well-Being Scale*, diantaranya yaitu 1) *Subjective vitality*, yang didefinisikan sebagai merasakan energi dan antusiasme yang tinggi terkait pekerjaan yang dijalani, 2) *Behavioural engagement*, yaitu didefinisikan sebagai suatu usaha individu dimana untuk mempersiapkan diri secara cukup serta bekerja secara produktif dan juga efektif, 3) *Professional Growth*, yaitu didefinisikan sebagai refleksi diri serta perencanaan untuk membangun kapasitas profesionalitas diri kepada pekerjaan diri [22].

Stres yang dialami oleh guru dapat memberikan pengalaman yang tidak menyenangkan bagi guru yang mengalaminya, dikarenakan dapat mengurangi kebahagiaan para guru jika terus berlanjut. Stres yang dialami oleh guru tersebut juga dapat mempengaruhi kondisi fisiknya, seperti merasa kelelahan. Bahkan jika stres tersebut tetap terjadi secara berkepanjangan maka akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya (psikologis). Sebuah penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat stres kerja guru dengan kesejahteraan psikologis, di mana semakin tinggi stres yang dirasakan, semakin rendah tingkat kesejahteraan mereka [30]. Gaji yang rendah yang diterima oleh guru menjadi hambatan bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan fisik mereka, serta untuk meningkatkan kemampuan, memuaskan keinginan, atau minat pribadi mereka, yang semua ini berkontribusi pada kepuasan psikologis mereka [30].

Kesejahteraan kerja atau *Well-Being* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap guru. Ketika guru merasakan kesejahteraan dalam pekerjaan mereka, semangat dan motivasi untuk mengajar para guru akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif juga pada siswa [25]. Keterlibatan yang tinggi dalam komunitas, kerja yang efektif dan hubungan yang harmonis dengan atasan serta rekan sejawat dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik [13]. Dengan dukungan yang memadai, guru dapat lebih fokus pada pengembangan profesional dan komunikasi yang efektif, sehingga mereka mampu menyampaikan materi dengan lebih baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga dapat membangkitkan minat siswa untuk mengejar karier sebagai guru di masa depan, menciptakan siklus positif bagi generasi mendatang [10].

Di sisi lain, rendahnya kesejahteraan kerja dapat berdampak negatif yang serius bagi guru. Stres yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang kompleks dan gaji yang rendah sering kali menyebabkan penurunan semangat mengajar dan kondisi mental yang tidak sehat [25]. Data menunjukkan bahwa banyak guru mengalami berbagai tingkat stres, yang jika tidak ditangani, dapat menurunkan kebahagiaan dan kesejahteraan psikologis mereka. Ketidakpuasan dalam pekerjaan, terutama akibat ketidakstabilan pendapatan, dapat membatasi kemampuan guru untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mengembangkan diri secara profesional. Akibatnya, hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja mereka, tetapi juga dapat mengurangi kualitas pendidikan yang diterima siswa, serta memengaruhi persepsi siswa tentang profesi guru itu sendiri [31].

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kesejahteraan guru menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru bervariasi tergantung pada konteks sekolah dan status mereka. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru SLB di Sleman cenderung memiliki kesejahteraan subjektif dalam kategori sedang (66%), dengan sebagian kecil pada kategori tinggi (18%) dan rendah (16%). Kondisi ini menyoroti perlunya perhatian khusus terhadap kesejahteraan mereka, mengingat tantangan unik yang dihadapi dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus [21]. Sebaliknya, penelitian pada guru di SMA Negeri 1 Sewon menunjukkan kondisi kesejahteraan yang sangat baik, dengan 82,35% berada pada kategori tinggi dan 11,76% dalam kategori sangat tinggi. Ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan guru dan memberikan dampak positif terhadap profesionalisme mereka [36]. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan pada guru di MI NU Miftahul Ulum Kudus memiliki kesejahteraan subjektif dalam kategori cukup tinggi, dengan beberapa indikator seperti rasa aman dan gaji memadai yang sudah terpenuhi. Namun, sekitar 23,19% aspek kesejahteraan masih perlu ditingkatkan, mencerminkan adanya ruang untuk perbaikan dalam upaya mencapai kesejahteraan yang lebih optimal [20]. Penelitian lain yang dilakukan di SDN Gugus Sultan Agung Kayen Pati menunjukkan hasil sebesar 99,81, yang terletak pada interval 78-101 dan termasuk dalam kategori cukup [32].

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima guru SD di Pati, sebagian besar guru merasa puas dengan pekerjaan mereka dan menyatakan bahwa mereka senang dapat mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu guru, "Saya sangat senang sekali karena bisa memberikan impact dan juga pengetahuan yang baru kepada anak-anak," yang menunjukkan rasa kepuasan dan kebanggaan dalam menjalankan tugasnya. Namun, meskipun merasa senang mengajar, beberapa guru mengungkapkan ketidakpuasan dalam aspek kesejahteraan, terutama terkait dengan gaji. Salah satu guru mengatakan, "Dibawah UMR namun jika didasarkan keikhlasan semua akan berkah," yang mencerminkan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, meskipun mereka menganggap pekerjaan tersebut tetap bermakna. Beberapa guru juga mengungkapkan adanya tekanan dari tanggung jawab yang besar, seperti yang dikatakan oleh salah satu guru, "Tanggung jawab saya sebagai wali kelas seperti menjadi orang tua ke-2 bagi mereka," yang menunjukkan beban pekerjaan yang cukup berat. Meskipun demikian, mereka tetap berusaha menjalankan tugas dengan baik meskipun ada kekurangan dalam kesejahteraan finansial dan waktu. Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, ada beberapa faktor kesejahteraan yang masih kurang terpenuhi, terutama dalam hal kompensasi dan keseimbangan kerja.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja atau *Occupational Well-Being* yaitu berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kesejahteraan kerja atau *Occupational Well-Being* tersebut berasal dari individu itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal mencakup pengakuan dari orang lain, dukungan keluarga, lingkungan kerja, serta *Occupational planning* atau upah [22]. Hubungan antara motivasi kerja dan efikasi diri dapat dilihat dari faktor manajemen organisasi yang efektif. Ketika manajemen memberikan dukungan seperti pelajaran, pengakuan atas prestasi, umpan balik konstruktif, dan lainnya, motivasi guru akan meningkat. Selain itu, pelatihan dan dukungan yang memadai membuat guru lebih percaya diri dalam mengajar dan meningkatkan efikasi diri mereka.

Motivasi diartikan sebagai kondisi internal manusia yang biasanya digambarkan sebagai keinginan, dorongan, atau apapun yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku tertentu dengan tujuan mencapai keinginan tertentu [24]. Motivasi mengajar seorang guru dapat diukur baik secara mandiri maupun dengan bekerja sama dengan kepala sekolah dan pihak yang melakukan evaluasi [26]. Menurut Lotu dkk (2022), motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang dapat membangkitkan semangat dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan, baik secara kolaboratif maupun secara mandiri, serta secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan tertentu. Motivasi

dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan untuk bertindak yang didorong oleh faktor internal atau dari dalam dirinya sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik terbentuk karena pengaruh eksternal individu. Motivasi kerja memiliki berbagai indikator yang dapat diamati, seperti agresif, kreatif, berkualitas, disiplin, cakap, inisiatif tinggi, kemauan untuk sukses, gigih, terampil, dan keberanian dalam menghadapi tantangan [32]. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugasnya.

Efikasi mengajar diartikan sebagai suatu keyakinan guru terhadap kemampuan yang dimilikinya agar dapat mengajar dengan baik [19]. Efikasi diri guru merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh seorang guru tentang kemampuannya untuk melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, meskipun siswa tersebut menghadapi kesulitan atau memiliki motivasi belajar yang rendah. Efikasi diri guru memiliki dampak yang signifikan dikarenakan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru, kualitas mengajar guru, prestasi guru, kepuasan kerja, dan komitmen kerja guru, dikarenakan guru yang memiliki efikasi diri rendah maka akan beresiko mengalami stres dan memiliki kepuasan kerja yang rendah [9]. Sedangkan guru dengan efikasi tinggi akan menunjukkan kematangannya secara emosi, dimana mereka tidak mudah stres, dapat bertahan terhadap tekanan, serta dapat tenang ketika menghadapi situasi yang kurang menyenangkan [19]. Seorang guru penting memiliki efikasi diri atau keyakinan diri yang kuat dalam menjalankan tugasnya, khususnya pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997) sikap seorang guru ketika mengajar mempengaruhi proses penerimaan ilmu pengetahuan atau materi yang diberikan kepada siswa. Sikap yakin atau efikasi diri yang kuat akan memacu seorang guru untuk menampilkan kinerja terbaiknya pada saat mengajar sehingga akan menimbulkan rasa nyaman pada siswa yang akan memudahkan dalam menerima materi [28].

Efikasi mengajar terdiri dari dua jenis diantaranya efikasi luaran (*output*) yaitu keyakinan guru untuk mencapai target pembelajaran, dan efikasi harapan (*expectancy*) yaitu keyakinan terhadap situasi mengajar yang lebih spesifik [19]. Menurut Bandura, efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) pengalaman penguasaan, 2) melihat keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan tugas, 3) dorongan dari orang lain, dan 4) kondisi emosi [28]. Menurut Tschanne-Moran & Hoy yang dikutip dalam jurnal Siregar (2022), aspek efikasi diri pada guru meliputi: 1) ketekunan dalam strategi pengajaran, 2) keyakinan guru dalam mengelola kelas, dan 3) keyakinan dalam melibatkan siswa. Efikasi diri ini dapat memengaruhi tingkat stres kerja pada guru, karena berkaitan dengan harapan mereka terhadap kemampuan dalam menghadapi tantangan, melaksanakan tindakan dengan keterampilan, dan menciptakan perubahan positif [11]. Selain itu, efikasi mengajar dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan pribadi dan orang lain, dukungan sosial di sekolah, serta kondisi emosional dan fisik guru. Dalam konteks perilaku organisasi, efikasi mengajar dapat dikembangkan dan diperkuat melalui mekanisme organisasi seperti pelatihan, pengembangan profesional, dan kepemimpinan yang efektif [19].

Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, efikasi diri, dan kesejahteraan kerja guru di tingkat sekolah dasar, serta bagaimana faktor status kepegawaian ikut serta berperan dalam mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Adapun keistimewaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana hubungan antara motivasi kerja, efikasi diri, dan kesejahteraan kerja guru di tingkat sekolah dasar. Selain itu, penelitian ini juga akan berfokus pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) saja.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian regresi, dan tiga variabel yaitu *Occupational Well-Being* (Kesejahteraan Kerja), Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang mengajar di Kecamatan Pati, Kabupaten Pati berdasarkan data dari website Data Sekolah – Pauddikdasmen (Dapo Kemdikbud) yang berjumlah 412 guru. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% mewakili populasi terdiri dari 203 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Random Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form, dengan menerapkan Skala Likert yang terdiri atas 4 opsi jawaban. Kuesioner tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung (*favourable*) maupun tidak mendukung (*unfavourable*). Setiap jawaban pada pernyataan favourable diberi skor sebagai berikut: pilihan "sangat sesuai" (SS) mendapat nilai 4, "sesuai" (S) memperoleh nilai 3, "tidak sesuai" (TS) bernilai 2, dan "sangat tidak sesuai" (STS) diberikan nilai 1. Penelitian ini menggunakan 3 skala psikologi yang terdiri dari Skala Motivasi Kerja (X1), Skala Efikasi Diri (X2), dan Skala *Occupational Well-Being* (kesejahteraan kerja) (Y).

Skala Motivasi Kerja (X1) peneliti menggunakan skala adopsi dari penelitian sebelumnya, dengan menggunakan Skala *Teacher Motivation* dikembangkan berdasarkan *Self-Determination Theory* yang diperkenalkan oleh Ryan dan Deci [5]. Skala ini dikenal sebagai *Teacher Motivation for Teaching Scale* (TMT-scale), yang terdiri atas 17 item. Skala ini mencakup dua faktor, yaitu *Autonomous Motivation* dengan 9 item dan *Controlled Motivation* dengan 8 item, masing-masing mencerminkan aspek afektif dan kognitif. Skala ini telah disusun dan diujikan kepada 227 guru

sekolah menengah di Italia, menghasilkan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,65 untuk *Autonomous Motivation* dan 0,74 untuk *Controlled Motivation* [5]. Nilai validitas item dalam penelitian ini antara 0,710 sampai dengan 0,830 dan menghasilkan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,957.

Skala *Teacher Efficacy* (X2), peneliti menggunakan skala adopsi dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan skala “*Teacher's Sense of Efficacy Scale*” (TSES), yang dikembangkan oleh Tschanne-Moran dan Woolfolk-Hoy (2001), dirancang untuk mengeksplorasi solusi terkait konsep efikasi guru. Instrumen TSES ini menitikberatkan pada tiga dimensi utama, yaitu efikasi dalam strategi pengajaran, efikasi dalam melibatkan siswa, dan efikasi dalam pengelolaan kelas. Skala ini memiliki 12 aitem. Skala ini telah disusun dan diujikan kepada 191 Guru-guru yang mengajar di sekolah dasar (SD) pada zona pulau bagian utara Sabah, Malaysia dan menghasilkan nilai reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,944 [11]. Sedangkan di indonesia telah diujikan kepada 105 guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Jakarta Pusat dan menghasilkan nilai reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,93 [18]. Nilai validitas item dalam penelitian ini antara 0,689 sampai dengan 0,832 dan menghasilkan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,937.

Skala *Occupational Well-Being* atau Kesejahteraan Kerja (Y), peneliti menggunakan skala yang di adopsi dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan *Tripartite Occupational Well-Being scale* yang dikemukakan oleh Rebbecca J. Collie, yaitu *Subjective vitality, Behavioural engagement, and Professional Growth*. Skala ini memiliki 12 aitem. Skala ini telah disusun dan diujikan kepada 502 guru di Australia dari tingkatan sekolah yang berbeda dengan menghasilkan nilai reliabilitas alpha Cronbach 0,873 [7]. Sedangkan di indonesia telah diujian kepada 118 guru TK Aisyiyah Sidoarjo dan menghasilkan nilai reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,882 [23]. Nilai validitas item dalam penelitian ini antara 0,654 sampai dengan 0,885 dan menghasilkan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,937. Selanjutnya data dianalisa menggunakan aplikasi SPSS 23, dengan menggunakan Analisa Regresi Linear Berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized	
	Residual	
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,74998146
Most Extreme Differences	Absolute	,035
	Positive	,032
	Negative	-,035
Test Statistic		,035
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.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,590	2,639		1,360	,176		
	Motivasi Kerja	,360	,040	,519	9,082	,000	,977	1,023
	Efikasi Diri	,409	,055	,423	7,398	,000	,977	1,023

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Motivasi Kerja dan Efikasi Diri memiliki nilai Tolerance sebesar 0,977 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,023 ($< 10,00$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,129	1,565		3,277	,001
	Motivasi Kerja	-,022	,023	-,077	-,943	,347
	Efikasi Diri	-,028	,033	-,069	-,842	,401

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja 0,347 ($> 0,05$), dan nilai signifikansi variabel Efikasi Diri 0,401 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan variabel independen bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717 ^a	,515	,508	3,77457	1,898

a. Predictors: (Constant), EFKASI DIRI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN KERJA

Dalam menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi, diperhatikan nilai Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut: (1) jika nilai lebih dari +2, maka terdapat autokorelasi negatif, (2) jika berada di antara -2 dan +2, berarti tidak ada autokorelasi, dan (3) jika kurang dari -2, artinya terdapat autokorelasi positif [27]. Berdasarkan hasil analisis, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,898, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut terletak di antara -2 dan +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Setelah melalui serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dan seluruhnya dinyatakan terpenuhi, maka analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2297,080	2	1148,540	80,614	,000 ^b
Residual	2165,604	152	14,247		
Total	4462,684	154			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi Kerja

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja ($F(2,152) = 80,614$; $p < 0,001$). Artinya, motivasi kerja dan efikasi diri dapat memberikan dampak terhadap kesejahteraan kerja.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3,590	2,639	1,360	,176
	Motivasi Kerja	,360	,040	,519	9,082
	Efikasi Diri	,409	,055	,423	7,398

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Kerja

Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja ($t = 9,082$; $p < 0,001$), di mana semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kesejahteraan kerja yang dirasakan. Selain itu, efikasi diri juga berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja ($t = 7,398$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan kerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	,717 ^a	,515	,508	3,775

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi Kerja

Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan kerja, dengan nilai R Square sebesar 0,515. Artinya, kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 51,5% variasi dalam kesejahteraan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang dilakukan pada 203 guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Pati yang menjadi responden menunjukkan bahwa penelitian ini secara mendalam menganalisis pengaruh simultan antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap tingkat kesejahteraan kerja guru jenjang Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Pati. Melalui penerapan analisis regresi linear berganda, diperoleh temuan bahwa kedua variabel independen tersebut yakni motivasi kerja serta efikasi diri secara bersama-sama berkontribusi signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($F = 106,407$; $p < 0,001$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515 mengimplikasikan bahwa 51,5% perubahan dalam tingkat kesejahteraan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi antara motivasi kerja dan efikasi diri, sementara 48,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam ruang lingkup penelitian ini, di antaranya seperti stres kerja, dukungan

sosial, beban kerja, dan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, namun dapat diminimalisir melalui dukungan sosial yang memadai. Sementara itu, dukungan sosial juga berperan dalam menurunkan tingkat stres dan secara langsung meningkatkan kesejahteraan kerja [2]. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres dan menurunkan kinerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesejahteraan kerja [29].

Secara lebih terperinci, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan kerja guru di tingkat Sekolah Dasar (SDN). Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) ($t = 9,082; p < 0,001$) dan nilai koefisien beta ($\beta = 0,51$). Data ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan kerja yang dialaminya. Menurut Anoraga (2014), berbagai aspek yang memengaruhi motivasi kerja meliputi kedisiplinan, imajinasi yang tinggi, kemampuan untuk mengkombinasikan ide, kepercayaan diri, ketahanan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Semua aspek ini juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan kerja guru, sebagaimana diungkapkan oleh Larasati dkk (2021). Dalam hal ini, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal baik dari dalam individu (internal) maupun dari lingkungan organisasi (eksternal). Faktor internal mencakup kebutuhan pribadi, tujuan hidup, sikap terhadap pekerjaan, serta kemampuan yang dimiliki, sedangkan faktor eksternal meliputi kompensasi atau gaji, jaminan keamanan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri. Kedua faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi tingkat motivasi yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya[1].

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Santoso dan Dewi (2019) di lingkungan organisasi non-pendidikan, yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kaitan erat dengan peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja guru memiliki dampak yang signifikan dikarenakan guru dengan motivasi yang tinggi, seseorang cenderung bekerja secara optimal dan berusaha memberikan hasil terbaik. Apabila motivasi kerja guru tinggi, maka diharapkan kinerjanya akan mencapai hasil yang optimal. Yang pada akhirnya mampu meningkatkan performa kerja dan afeksi positif pada guru hal ini merupakan salah satu gambaran dari kesejahteraan [20].

Selain motivasi kerja, penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja guru. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) ($t = 7,398; p < 0,001$) dan nilai koefisien beta ($\beta = 0,51$), mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan seorang guru terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan kerja yang mereka alami. Efikasi diri terdiri dari tiga aspek penting, yakni level (tingkat kesulitan yang mampu dihadapi), kekuatan (seberapa kuat keyakinan terhadap kemampuan diri), dan generalisasi (sejauh mana keyakinan itu berlaku dalam berbagai situasi), yang semuanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan kerja guru [26] . Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Dalimunthe et al. (2020) yang menemukan bahwa efikasi diri berkorelasi dengan kepuasan kerja dan ketahanan stres pada guru, sejalan dengan penelitian Fung, Neolaka, dan Sihotang (2020) yang menyatakan guru dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori *self-efficacy* dari Bandura (1997) yang menekankan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan bertindak dalam menghadapi berbagai tantangan hidup [28]. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kinerja maksimal sesuai tanggung jawabnya. Mereka mampu mendorong siswa untuk aktif, tidak mudah menyerah, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan potensi siswa. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri rendah lebih mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dan cenderung menghindari permasalahan dalam proses pembelajaran [19].

Dengan demikian, efikasi diri bukan hanya berdampak pada kepercayaan diri dalam mengajar, tetapi juga pada keseimbangan emosi, keterikatan kerja, dan rasa berharga sebagai tenaga pendidik. Jika motivasi kerja didukung dengan efikasi diri yang tinggi maka kinerja guru cenderung akan lebih baik. Sebaliknya jika motivasi kerja dan efikasi guru rendah, maka kinerja yang tercapai juga akan rendah [4]. Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* (SDT), yang menekankan bahwa keyakinan diri (efikasi diri) berperan penting dalam meningkatkan motivasi yang mendalam dan berkelanjutan. *Self-Determination Theory* mengembangkan lima teori lanjutan, Salah satu teori pengembangan dari *Self-Determination Theory* yang memiliki keteraitan antara efikasi diri dengan *occupational well being* (kesejahteraan kerja) guru yaitu *Cognitive Evaluation Theory* yang menjelaskan bahwa dukungan terhadap otonomi dan kompetensi memperkuat motivasi intrinsik. Efikasi diri, yaitu keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk mengajar dengan baik, adalah komponen penting dari perasaan kompetensi. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih mampu dan efektif dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi intrinsik mereka terhadap pekerjaan mengajar. Motivasi intrinsik ini, yang berasal dari minat dan kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri, memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kesejahteraan kerja guru. Guru yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, merasa puas, dan memiliki tingkat stres dan burnout yang lebih rendah, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan kerja yang lebih baik [37]. Oleh karena itu, efikasi diri yang kuat menjadi landasan penting bagi terbentuknya motivasi berkualitas yang berkontribusi pada kesejahteraan kerja guru secara menyeluruh.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun efikasi diri memainkan peran yang penting atau krusial dalam menciptakan kesejahteraan kerja guru di sekolah dasar. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal (seperti hasrat pribadi) dan eksternal (seperti dukungan dari lingkungan) yang mendorong guru dalam melaksanakan tugas mereka mampu meningkatkan kepuasan, semangat, serta keseimbangan emosional dalam pekerjaan mereka. Guru dengan motivasi tinggi akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih besar, memiliki rasa bangga terhadap profesi, serta semangat dalam menjalankan tugas mengajar. Hal ini berlaku baik untuk motivasi intrinsik (seperti kesenangan dalam mengajar) maupun ekstrinsik (seperti tanggung jawab terhadap kontrak kerja dan kebutuhan ekonomi). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka akan semakin besar kemungkinan mereka merasakan kesejahteraan dalam menjalani pekerjaannya.

Selain itu, Efikasi diri juga berperan besar dalam membentuk kesejahteraan kerja, terutama pada guru. Guru yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengelola kelas, memotivasi siswa, dan mengatasi tantangan pembelajaran cenderung akan memiliki keseimbangan psikologis yang lebih baik. Tentunya mereka akan mampu menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan, serta menunjukkan ketekunan dan ketahanan dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Selain itu, guru dengan efikasi tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk terus berkembang.

Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa memperkuat faktor internal guru, terutama dalam aspek motivasi dan efikasi diri, merupakan langkah penting yang perlu diambil untuk meningkatkan kesejahteraan kerja guru. Selain itu, penelitian ini membuka kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut, seperti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain, misalnya kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, atau sistem kompensasi. Penambahan variabel-variabel tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan kerja guru secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi sekolah, hasil penelitian menekankan pentingnya meningkatkan motivasi kerja dan efikasi diri guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Bagi guru, motivasi dan keyakinan diri yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan kerja dan kinerja profesional. Temuan ini juga dapat menjadi dasar kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, serta memperkaya literatur tentang motivasi kerja dan efikasi diri. Selain itu, penelitian ini meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya kesejahteraan guru dalam pendidikan.

REFERENSI

- [1] Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. PANDAWA, 3(2), 290-302. doi: <http://doi.org/10.36088/pandawa.v3i2.1191>
- [2] Akib, A. M., Sunarjo, S., & Kaimuddin, S. M. (2022). Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja. Jurnal Sublimapsi, 5(2), 123–130. doi: <https://ojs.uho.ac.id/index.php/sublimapsi/article/view/21762>
- [3] Al Farisi, S., & Fasa, M. I. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah, 9(1), 73-84. doi: <https://doi.org/10.53429/jdes.v9iNo.1.307>
- [4] Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2(2), 143-152. doi: <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.308>
- [5] Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. Frontiers in psychology, 10, 1645 . doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- [6] Bukit, S., & Tarigan, E. (2022). Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa Sekolah Dasar. Widya Genitri: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama Dan Kebudayaan Hindu, 13(2), 110-120. doi: <https://doi.org/10.36417/widyagenitri.v13i2.490>
- [7] Collie, R. J. (2024). The Tripartite Occupational Well-Being Scale: Evidence of Validity Among Teachers. Journal of Psychoeducational Assessment, 42(1), 46-59
- [8] Entoh, H. (2019). Pengaruh Efikasi Terhadap Kesedaran Metakognisi Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah Di Zon Pulau. International Journal Of Education, 4(31), 187-203. doi: <https://doi.org/10.35631/IJEPC.4310016>
- [9] Dalimunthe, H. A., Dewi, S. S., & Faadhil, F. (2020). Pelatihan Universal Design For Learning Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Dalam Mengajar. Jurnal Diversita, 6(1), 133-142. doi: <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3784>

- [10] Diana, D. (2023, December). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Aceh. In Proceeding Annual Conference on Islamic Religious Education (Vol. 3, No. 1). doi: <http://acied.pppaiindonesia.org/index.php/acied>
- [11] Entoh, H., & Abdullah, M. K. (2019). Pengaruh efikasi terhadap Kesedaran Metakognisi dalam kalangan Guru-guru Sekolah Rendah di Zon Pulau. International Journal of Education, 4(31), 187-203. doi: <https://doi.org/10.35631/IJEP.C.4310016>
- [12] Erika, E., Lukas, L., Debi, P. D., Kosdamika, Y. C., & Rijaya, R. (2023). Profesionalitas Guru Sekolah Dasar Atas Hukuman Dan Hadiah: Studi Kasus Di Sekolah Dasar Negeri. SITTAH: Journal Of Primary Education, 4(1), 61-72. doi: <https://doi.org/10.30762/sittah.v4i1.953>
- [13] Faizah, F., & Wilutama, A. B. A. (2020). Occupational Well-Being Guru Berdasarkan Status Kepegawaian. Psikovidya, 24(1), 49-55. doi: <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.134>
- [14] Fitriani, A. R., Adhapprilliani, A., Andiska, I., Nabilla, E. R., Mukyi, A., Hanifah, A., ... & Arasid, M. I. (2024). Pengaruh Teknologi terhadap Minat Baca pada Anak-anak di Desa Citasuk: Studi Kasus Rendahnya Kemampuan Literasi Membaca pada Anak-anak di Desa Citasuk. ARDHI: Jurnal Pengabdian Dalam Negeri, 2(4), 30-40. doi: <https://doi.org/10.61132/ardhi.v2i4.638>
- [15] Gumilang, S. A. R. (2015). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pt. Indokordsa, Tbk (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta). doi: <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/29606>
- [16] Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(4), 783-798. doi: <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- [17] Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(4), 703-712. doi: <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- [18] Mafazi, A. (2017). Hubungan Antara Efikasi Guru Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Smp (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta). doi: <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/229>
- [19] Ma'mun, M., Kurniady, D. A., & Suharto, N. (2021). Efikasi Mengajar Guru Anak Usia Dini. Jurnal Al Burhan, 1(1), 26-34. doi: <https://doi.org/10.58988/jab.v1i1.4>
- [20] Ma'rifah, I. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di MI se kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023 (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS). doi: <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/11152>
- [21] Martadinata, M. A., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 25(2), 245-256. doi: <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art6>
- [22] Mariyati, L. I., Ansyah, E. H., & Widyastuti, W. (2024). Strategi Meningkatkan Kesehatan Kerja Di Guru Paud: Optimalisasi Religiusitas Dan Mindfulness. Umsida Press, 1-87. doi: <https://doi.org/10.21070/2024/978-623-464-107-3>
- [23] Mariyati, L. I., Ansyah, E. H., Akbar, I. N., Wafa, S., & Rahman, M. N. A. (2024). Influence of Religiosity on Occupational Well-Being and the Role of Mindfulness as a Mediator in Kindergarten Teachers as the SDGs Implementation. Journal AnNafs: Kajian Penelitian Psikologi, 9(1). doi: <https://doi.org/10.33367/psi.v9i1.5280>
- [24] Nababan, A., & Sihombing, W. F. (2021). Hubungan Integritas Guru PAK Dalam Melaksanakan Tugas Dan Tanggungjawab Terhadap Motivasi Belajar Siswa. Jurnal Christian Humaniora, 5(1), 116-24. Nababan, A., & Sihombing, W. F. (2021). Hubungan Integritas Guru PAK Dalam Melaksanakan Tugas Dan Tanggungjawab Terhadap Motivasi Belajar Siswa. Jurnal Christian Humaniora, 5(1), 116-24. doi: <http://ejournal.iakntarutung.ac.id/index.php/humaniora>
- [25] Nurjamaludin, M., & Sifa, M. (2021). Analisis Kesejahteraan Subjektif Guru Honorer Di Sekolah Dasar Dan Dampaknya Pada Pelaksanaan Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19. Bale Aksara: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar, 2(1), 19-24.
- [26] Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil. Journal Scientific Of Mandalika (Jsm) E-Issn 2745-5955| P-Issn 2809-0543, 2(1), 37-44. doi: <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss1pp37-44>
- [27] Rahmat, C. A., Kurniabudi, & Novianto, Y. (2023). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer(JAKAKOM), 3(1), 359-369. doi: <https://doi.org/10.33998/jakakom.2023.3.1.732>
- [28] Rahmawati, I., Ernawati, R., Ihsan, M., & Mukri, R. (2024). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sma. Jurnal Kajian Islam Modern, 10(02), 81-90. doi: <https://doi.org/10.56406/jkim.v10i02.415>
- [29] Ramadhani, M. S., Raml, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. Jurnal Bisnis Kolega, 8(2), 45–54. doi: <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i2.82>

- [30] Romdin, R. R. (2020). Kesejahteraan Subjektif Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Gugus 02 Kecamatan Tiga Raksa (Master's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). doi: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50798>
- [31] Safitri, D. N. L. (2023). Analisis Kesejahteraan Guru Honorer Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Manba'ul Islam Kota Bogor (Bachelor's thesis). doi: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/74568>
- [32] Sahal, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016 (Doctoral dissertation, STAIN KUDUS). doi: <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/2486>
- [33] Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 597–606. doi: <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p597-606>
- [34] Sari, T. W. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Di MAN 2 Kota Bekasi (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). doi: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/51106>
- [35] Siregar, B. F. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). doi: <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/18409>
- [36] Suseno, M. N. M., & Pramithasari, A. (2019). Kebersyukuran dan kesejahteraan subjektif pada guru SMA negeri I Sewon. Jurnal Penelitian Psikologi, 10(2), 1-12. doi: <https://doi.org/10.29080/jpp.v10i2.240>
- [37] Umiyati, M. (2019). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Efikasi Diri Pasien Diabetes Melitus Tipe 2 Di Rs. Siti Khodijah Sepanjang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya). doi: <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/7898>
- [38] Yani, D., Jannah, I. K., & Maisyaroh, M. (2022). Sistem Kompensasi Dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer Salah Satu Sekolah Dasar Negeri Di Mojokerto. Jurnal Ngejha, 2(1), 192-202.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.