Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman
EmaiL: adminhijri@uinsu.ac.id
Available online at http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/hijri
HIJRI Jurnal Manajemen Kependidikan dan Keislaman
E - ISSN 2685-2810 | ISSN 1979-8075

PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS, KETERLIBATAN KERJA, PENILAIAN KINERJA, DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA GURU PONDOK PESANTREN AT-TAROQQI KARONGAN SAMPANG

Muhammad Fiqih[1], Didit Darmawan[2], Eli Masnawati[3]
Master Program of Islamic Religious Education, Faculty of Islamic Religion,
Sunan Giri University Surabaya, Indonesia
Email: fiqih585@gmail.com[1], dr.diditdarmawan@gmail.com[2], elimasnawati@unsuri.ac.id[3]

Abstract
Teacher performance is a key factor in the success of the educational process, particularly in Islamic boarding schools (pesantren). Various psychological and organizational factors are assumed to influence teacher performance, including psychological well-being, work engagement, performance appraisal, and ethical leadership. This study aims to analyze the effect of psychological well-being, work engagement, performance appraisal, and ethical leadership on teacher performance at Pondok Pesantren At-Taroqqi, Sampang Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population and sample of the study consisted of 40 teachers. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that psychological well-being, work engagement, performance appraisal, and ethical leadership each have a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, all independent variables significantly influence teacher performance. Ethical leadership was found to be the most dominant variable affecting teacher performance. The coefficient of determination shows that 57% of the variance in teacher performance can be explained by the four independent variables, while the remaining variance is influenced by other factors outside the research model. Based on these findings, it can be concluded that improving teacher performance at Pondok Pesantren At-Taroqqi is strongly influenced by teachers' psychological well-being, level of work engagement, effective performance appraisal systems, and the implementation of ethical leadership. Therefore, the pesantren management is expected to pay greater attention to these factors in order to enhance teacher performance sustainably.

Keywords: psychological well-being, work engagement, performance appraisal, ethical leadership, teacher performance.

(*) Corresponding Author: Muhammad Fiqih, fiqih585@gmail.com.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu bangsa (Oluremi, 2013). Tinggi atau rendahnya mutu pendidikan tidak hanya disebabkan oleh proses pendidikan saja, tetapi dapat pula dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pendidik. Sejak dahulu para ilmuwan dan pemerintah telah menganggap guru sebagai aset utama dalam mendidik peserta didik (Alexander et al., 2017). Sebab dalam dunia pendidikan,

hubungan antara peserta didik dengan guru menjadi faktor penting dalam kegiatan belajar mengajar, baik dalam memperoleh ilmu pengetahuan maupun dalam mengembangkan kepribadian peserta didik (Guilherme, 2017). Oleh karena itu pemerintah menjadikan reformasi guru sebagai salah satu tujuan dalam rangka peningkatan pendidikan di Indonesia (Allen et al., 2017).

Kualitas kinerja guru sebagai seorang profesional merupakan hal yang penting untuk dibahas, mengingat perannya yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa (Canales & Maldonado, 2018). Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Fisher et al., 1993). Menurut Setiyati (2014), secara teknis kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien. Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Selain kesejahteraan psikologis, terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja. Menurut Klassen dan Chiu (2010), keterbatasan waktu yang dimiliki guru untuk terlibat dalam kegiatan di luar pengajaran, seperti pengembangan profesional, mentoring, atau kolaborasi antar guru, dapat menghambat peningkatan kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan sering kali membuat guru terfokus pada tugas administratif daripada mengembangkan kualitas pengajaran mereka. Dalam penelitian Fathurrohman (2018), disebutkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran yang sangat besar. Dalam hal ini keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, dan efisiensi kerja yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2016), bahwa keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan guru dalam kehidupan di pondok pesantren At-Taroqqi tidak hanya bermanfaat bagi santri, tetapi juga berdampak positif pada guru itu sendiri. Guru yang merasa terlibat dan dihargai dalam tugas dan tanggung jawab mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mengajar dan berinteraksi dengan santri.

Keterlibatan kognitif, emosional, dan fisik guru dalam menghadapi tantangan di lingkungan pendidikan telah menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi mereka di tempat kerja (Shukla & Trivedi, 2008). Kesejahteraan psikologi memegang peranan penting dalam motivasi guru dalam meningkatkani kegiatan akademik maupun non-akademik di sekolah. Kesejahteraan psikologi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, perilaku bagian organisasi, dan harga diri (Sehgal et al., 2017). Kesejahteraan psikologis adalah perasaan yang dialami oleh seseorang yang berkepentingan untuk menjalankan fungsinya sendiri dengan kemampuan terbaiknya. Manfaat yang diperoleh tenaga pendidik dengan kesejahteraan psikologis yang kuat akan berdampak pada output tenaga pendidik yang positif (Simanullang et al., 2018). Kesejahteraan psikologi pendidik di pondok pesantren At-Taroqqi dipandang sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembimbingan yang mereka berikan kepada para santri. Pondok pesantren At-Taroqqi secara sadar menciptakan atmosfer yang mendukung bagi para pendidik untuk tumbuh dan berkembang, baik dalam aspek profesionalitas maupun kesehatan mental mereka. Para pendidik di pondok pesantren At-Taroqqi diberi ruang untuk saling mendukung, berbagi pengalaman, dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Pencapaian sasaran dan tujuan pendidikan tidak boleh terlewat dari penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama

guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah system yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (Kemendikbud, 2012). Setiap bulannya pondok pesantren At-Taroqqi secara rutin melakukan penilaian kinerja terhadap para guru untuk memastikan kualitas pengajaran yang terus meningkat. Penilaian ini mencakup berbagai aspek, mulai dari cara mengajar, interaksi dengan santri, hingga penerapan metode pembelajaran yang sesuai. Hasil dari penilaian tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi untuk memberikan masukan yang positif, tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga memotivasi mereka dalam memberikan yang terbaik bagi santri.

Kepemimpinan yang etis juga di perlukan di dalam sebuah lembaga pendidikan, guna mendapatkan kinerja guru yang optimal. Salah satu model kepemimpinan adalah kepemimpinan etis. Kepemimpinan etis adalah cara pemimpin memimpin perilaku berdasarkan norma, menciptakan pesan etis yang tegas, menetapkan standar etis yang jelas dan regulasi terhadap perilaku etis untuk para pengikut dan mengikuti prinsip etis pada proses ketika mereka ingin membuat keputusan dan menciptakan suatu proses observasi untuk para pengikut (Brown et al., 2005). Dengan adanya kepemimpinan yang etis, guru-guru di Pondok Pesantren At-Taroqqi tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas pribadi yang kuat. Semua faktor ini bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri. Kepemimpinan etis di Pondok Pesantren At-Taroqqi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para guru. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral dalam setiap tindakannya menciptakan lingkungan yang positif dan penuh rasa saling menghargai. Kepemimpinan yang berbasis pada prinsip kejujuran, keterbukaan, dan keadilan memberikan contoh yang baik bagi seluruh staf pengajar untuk mengembangkan sikap profesional dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam keberhasilan pendidikan, yang dipengaruhi oleh berbagai variabel psikologis dan organisasi. Kesejahteraan psikologis berperan penting dalam menciptakan kondisi mental yang sehat bagi guru, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja. Keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana guru berkomitmen dan antusias dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat mendorong guru untuk terus berkembang, sementara kepemimpinan etis dari pimpinan sekolah memberikan teladan dan dukungan moral yang memperkuat integritas dan tanggung jawab kerja guru. Oleh karena itu, keempat variabel tersebut saling terhubung dan secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara menyeluruh (Yukl, 2013).

Pondok pesantren At-Taroqqi berdiri pada tahun 1963 yang sudah dipercaya oleh masyarakat sampai sekarang ini. Pondok pesantren At-Taroqqi terletak di jalan raya Karongan, Tanggumung, Sampang, Madura. Pondok pesantren At-Taroqqi ini memiliki santri yang banyak dan juga guru-guru yang berkompeten di bidangnya, gigih dan tanpa pamrih dalam mendidik anak dimana Pesantren mengedepankan karakter akhlakul karimah

dari setiap santri yang menuntut ilmu. Walaupun pesantren ini lebih dikenal dengan nama "Pondok Karongan" karena terletak di Desa Karongan, Lokasi pesantren ini secara geografis terletak di Jalan Raya Karongan, Kabupaten Sampang. Pesantren ini berada di pingiran Kota Sampang, yaitu dari kota Sampang ke arah utara dengan jarak kurang-lebih sekitar 15 km dari pusat kota.

Kinerja merupakan suatu ukuran bagi keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Tetapi pada kenyataannya, banyak fakta yang mengungkapkan bahwa kinerja guru secara umum masih terkesan kurang optimal sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Kinerja guru kurang optimal karena guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi (Sagala, 2010).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti di Pondok Pesantren At-Taroqqi Karongan. Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan hasil yang signifikan dan bermanfaat bagi perkembangan dunia pendidikan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2012), penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Menurut Azwar (2011), pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *survey*. Menurut Creswell (2014) penelitian *survey* adalah jenis penelitian kuantitatif dan dapat pula kualitatif atau campuran yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden dengan menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner atau wawancara terstandar guna menggambarkan, menjelaskan, atau menganalisis karakteristik, sikap, persepsi, atau hubungan antarvariabel dalam suatu populasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, penilaian kinerja dan kepemimpinan etis terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren At-Taroqqi yang kemudian dianalisis menggunakan alat uji statistik SPSS 27 untuk mengetahui keberhasilan tindakan yang telah diberikan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2016). Peneliti menggunakan Total sampling dikarenakan peneliti memberikan peluang yang sama bagi Seluruh guru Pondok Pesantren At-Taroqqi. Adapun cara dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan Total Sampling. Berdasarkan pada pengertian tersebut bahwasanya terdapat 40 guru Pondok Pesantren At-Taroqqi yang mana akan diambil keseluruhan untuk penelitian karena jumlah guru yang kurang dari 100 populasi maka akan diteliti keseluruhan (Arikunto, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, penilaian kinerja, dan kepemimpinan etis terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren At-Taroqqi. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation (CITC) lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh persyaratan analisis. Hasil uji normalitas menunjukkan residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada scatterplot, serta uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,948 yang mengindikasikan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, penilaian kinerja, dan kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 24,768 + 0,443X1 + 0,439X2 + 0,567X3 + 0,613X4. Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Variabel kepemimpinan etis memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,594 dengan signifikansi 0,000, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, penilaian kinerja, dan kepemimpinan etis, sedangkan sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang baik mampu meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola emosi dan menjalankan tugas secara optimal. Keterlibatan kerja yang tinggi mendorong meningkatnya komitmen dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Penilaian kinerja yang objektif memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Sementara itu, kepemimpinan etis terbukti menjadi faktor yang paling dominan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan kondusif sehingga meningkatkan motivasi serta kinerja guru.

Dalam pembahasan dapat diuraikan hasil penelitian dengan membandingkan temuan empiris di lapangan dengan teori dan penelitian terdahulu. Penelitian ini menguji pengaruh kesejahteraan psikologis (X1), keterlibatan kerja (X2), penilaian kinerja (X3), dan kepemimpinan etis (X4) terhadap kinerja guru. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut pembahasannya.

1. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kesejahteraan psikologis guru, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Temuan ini konsisten dengan penelitian Estikhomah (2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru PAUD. Demikian pula Tarigan (2023) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja guru karena guru yang sejahtera secara mental akan lebih mampu mengelola emosi, fokus, dan bekerja secara optimal.

Penelitian Hastuti et al. (2024) juga menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berperan sebagai mediator bagi peningkatan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan mental

merupakan elemen penting bagi efektivitas kerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa guru yang memiliki kebahagiaan, ketenangan emosional, dan rasa percaya diri akan lebih produktif, mampu beradaptasi, dan memiliki performa kerja yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel keterlibatan kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam proses kerja baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi berkontribusi terhadap peningkatan capaian kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rokhman (2020), yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Nosrisna (2021) dan Dharmayanti et al. (2024) juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah salah satu penentu utama kinerja, karena guru yang merasa terlibat akan memiliki komitmen, motivasi, dan rasa tanggung jawab lebih tinggi. Dengan demikian, temuan penelitian ini mendukung anggapan bahwa keterlibatan kerja merupakan wujud dari rasa memiliki pekerjaan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guru.

3. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Guru

Variabel penilaian kinerja (X3) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa mekanisme penilaian kinerja yang baik objektif, terukur, dan berkesinambungan berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini didukung oleh temuan Saputra dan Yanti (2023) yang membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja memengaruhi kinerja guru. Karangora et al. (2023) dan Syahrul (2016) juga menemukan bahwa sistem penilaian kinerja yang tepat akan memotivasi guru untuk meningkatkan mutu mengajar.

Hasil ini sejalan dengan teori bahwa penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi guru untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat melakukan perbaikan yang berkesinambungan. Sistem penilaian yang baik juga mampu meningkatkan tanggung jawab dan akuntabilitas guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Guru

Variabel kepemimpinan etis (X4) memiliki pengaruh paling signifikan dibandingkan variabel lainnya. Kepemimpinan etis menciptakan budaya kerja yang adil, transparan, dan berintegritas, sehingga guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Alwis dan Hendriani (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Amsori dan Safwandy (2024) serta Apriani et al. (2017) juga menegaskan bahwa kepala sekolah yang mengedepankan etika mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis sangat penting karena kepala sekolah yang mampu menjadi teladan moral akan meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan semangat kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis (X1), keterlibatan kerja (X2), penilaian kinerja (X3), dan kepemimpinan etis (X4) terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis guru, maka semakin baik pula kualitas kerja, kemampuan mengelola kelas, serta profesionalisme guru dalam menjalankan tugas. Keterlibatan kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa terlibat dalam proses kerja sekolah akan memiliki rasa tanggung jawab, inisiatif, dan motivasi lebih tinggi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Penilaian kinerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sistem penilaian yang objektif, terukur, dan konsisten mampu memberikan masukan yang konstruktif bagi

guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan etis merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang menunjukkan perilaku etis, jujur, adil, serta menjadi teladan dalam moral dan integritas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Allen, W., Hyde, M., Whannel, R., & O'Neill, M. (2017). Teacher reform in Indonesia: Can offshore programs create lasting pedagogical shift? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 46*(1), 1–16.

Alwis, D. A. Y., & Hendriani, S. (2024). Pengaruh etika kepemimpinan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 4*(3), 947–954.

Amsori, I., & Safwandy, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru dan kepuasan guru di MTs Al-Hidayah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 6*(1), 55–65.

Apriani, D., Maria, M. D., & Yulianto, A. R. (2017). Korelasi kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja dan kinerja guru SMP Pius Tegal. *Jurnal Pendidikan Cakrawala, 11*(2), 115–124.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.

Azwar, S. (2011). *Metode penelitian: Suatu pendekatan kuantitatif* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.

Bartram, D., & Boniwell, I. (2007). The science of happiness: Achieving sustained psychological well-being. *In Practice, 29*(8), 478–482.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(2), 99–109.

Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib, T. L., & Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 500–510.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *The Leadership Quarterly, 17*(6), 595–617.

Canales, A., & Maldonado, L. (2018). Teacher quality and student achievement in Chile: Linking teachers' contribution and observable characteristics. *International Journal of Educational Development, 60,* 33–50.

Chaika, G. (2020). Psychological characteristics influencing personal autonomy as a factor of psychological well-being. *Psychological Journal, 6*(1), 18–28.

Colman, A. M., Norris, C. E., & Preston, C. C. (1997). A critical examination of the nine-point Likert-type scale. *Current Psychology, 16*(3), 289–304.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson.

Deasyanti, D., & Mafazi, A. (2016). Efikasi dan kesejahteraan psikologis pada guru SMP. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 5*(2), 77–84.

Dewi, P. M., & Pristiyono, P. (2016). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 3*(2), 48–58.

Dewi, R. P., & Nugroho, R. A. (2021). Pengaruh motivasi dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada masa new normal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10*(1), 88–96.

Dharmayanti, F. R. D., Darmaputra, M. F., & Setyorini, N. (2024). Analisis pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, kompetensi profesional kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mlonggo. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis, 7*(2), 339–351.

Distiana, P. P., & Kumail, M. H. (2019). Pengembangan dimensi psychological well-being untuk pengurangan risiko gangguan depresi. *Jurnal Dakwah dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan, 10*(1), 39–59.

Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.

Estikhomah, E. (2022). *Hubungan kesejahteraan psikologis dengan kinerja guru PAUD* [Karya ilmiah, Universitas Sebelas Maret].

Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan stres terhadap kinerja guru SMK swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP, 3*(1), 10–17.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. McGraw-Hill.

Guilherme, A. (2017). AI and education: The importance of teacher and student relations. *AI & SOCIETY, 34*(1), 47–54.

Harries, J., Ng, K. Y. Y., Wilson, L., Kirby, N., & Ford, J. (2015). Evaluation of the work psychosocial well-being of disability support workers. *Australasian Journal of Organisational Psychology, 8*, Article 9, 1–13.

Hastuti, E. S., Pratami, D. A., & Firdasannah, A. (2024). Kesejahteraan psikologis sebagai mediator antara otonomi terhadap kinerja pada guru dalam Kurikulum Merdeka Belajar. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, 6*(1), 61–72.

Hoyer, W. J., & Roodin, P. A. (2003). *Adult development and aging* (5th ed.). McGraw-Hill.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara.

Indrastuti, S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Indriasari, I. (2013). Pengaruh komitmen afektif, persepsi saling ketergantungan tugas dan keterlibatan kerja terhadap sharing pengetahuan pada auditor. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 10*(2), 146–166.

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly, 22*(1), 51–69.

Karangora, W. D., Niha, S. S., Kaluge, A. H., Talok, D., & Yasinto, Y. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan penilaian kinerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang dengan etos kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4*(3), 426–439.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856–866.

Lavina, R. L. Y. N. (2013). Who have higher psychological well-being? A comparison between early married and adulthood married women. *Journal of Educational, Health and Community Psychology, 2*(2), 83–95.
Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2006). *Manajemen pemasaran jasa*. Salemba Empat.
Malayu, H. (1999). *Organisasi dan motivasi*. Bumi Aksara.
Mangkunegara, A. A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
Mierlo, H., Rutte, C. G., Vermunt, R., Kompier, M., & Doorewaard, J. (2001). Autonomous teamwork and psychological well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(3), 291–301.
Ndraha, T. (2003). *Kybernology (ilmu pemerintahan baru)*. Rineka Cipta.
Nosrisna. (2021). *Pengaruh budaya kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri di Kecamatan Pasaman* [Skripsi, Universitas Putra Indonesia "YPTK"].
Oluremi, O. F. (2013). Enhancing educational effectiveness in Nigeria through teachers' professional development. *European Scientific Journal, 9*(28), 422–431.
Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-15). PT Indeks.
Rohmat, R. (2015). Kepemimpinan pendidikan. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan, 11*(1), 19–33.
Rokhman, N. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy (studi pada guru Madrasah Aliyah)* [Karya ilmiah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SBI].
Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4*(4), 99–104.
Safaria, S. (2013). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1*(1), 1–17.
Sagala, S. (2010). *Konsep dan makna pembelajaran* (Cetakan ke-8). Alfabeta.
Saputra, T., & Yanti, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 1*(2), 161–168.
Sari, N. P., & Hidayati, R. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan ketepatan waktu terhadap kinerja karyawan di masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(1), 45–52.
Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & González-Romá, V. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.
Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
Sehgal, P., Nambudiri, R., & Mishra, S. K. (2017). Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership. *International Journal of Educational Management, 31*(4), 505–517.
Sekerka, L. E., & Bagozzi, R. P. (2007). Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act. *Business Ethics: A European Review, 16*(2), 132–149.
Setiawan, I. B., & Puspitasari, R. A. (2020). Pengaruh kemandirian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(2), 101–110.
Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, 22*(2), 200–207.
Shukla, A., & Trivedi, T. (2008). Burnout in Indian teachers. *Asia Pacific Education Review, 9*(3), 320–334.

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal EMPATI, 7*(4), 1448–1450.
Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0*. PT Prestasi Pustaka Raya.
Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Rajagrafindo Persada.
Suparlan. (2006). *Guru sebagai profesi*. PT Hikayat Publishing.
Supriyadi, T., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh kuantitas dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(2), 156–168.
Syahrul. (2016). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan hasil penilaian kinerja guru terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bengkulu. *Jurnal Al-Bahtsu, 1*(2), 279–286.
Tarigan, D. S. B. (2023). *Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kinerja guru PAUD di Kabupaten Karo* [Karya ilmiah, Universitas Medan Area].
Tarman, B., & Ruski, I. (2019). Keterlibatan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 15*(2), 45–59.
Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: Is it necessary to measure both? *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice, 2*, Article 3, 1–14.
Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *The Leadership Quarterly, 24*(1), 38–55.