

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM
RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

**PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA GURU SMA KOTA TERNATE MELALUI KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Rusli Jafar, Said Hasan, Johan Fahri

Universitas Khairun Ternate

ARTICLE INFO

Keywords: *Happiness at Work, Job Satisfaction, Motivation, Performance*

Kata Kunci: Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja

Corresponding author:

Rusli Jafar

rulyjafar77@gmail.com

Abstract. *The general objectives of the study are: to provide new insights for teachers regarding performance that influences teacher happiness so that it can encourage teachers to improve their performance, satisfaction, and motivation. The test tool used is smart partial least square (PLS) as a statistical test tool. The sample in this study amounted to 217 respondents. The results of the study show that: 1) Happiness at work has been proven to have a significant effect on teacher performance, 2) Happiness at work also has a significant effect on job satisfaction, 3) Happiness at work has a significant effect on teacher motivation, 4) Job satisfaction does not have a significant effect on teacher performance in high schools in Ternate City, 5) Motivation has a significant effect on teacher performance. 6) Happiness at work does not have a significant effect on teacher performance through job satisfaction as a mediating variable, and 7) Happiness at work has a significant effect on teacher performance through motivation as a mediating variable.*

Abstrak. Tujuan Penelitian secara umum adalah: untuk memberikan wawasan baru bagi para guru terkait kinerja berpengaruh terhadap kebahagiaan guru sehingga dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, dan motivasi mereka. Alat uji yang digunakan adalah *smart partial least square (PLS)* sebagai alat uji statistic. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 195 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kebahagiaan di tempat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2) Kebahagiaan di tempat kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) Kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru, 4) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Kota Ternate, 5) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 6) Kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan 7) Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) terus melakukan transformasi dalam pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah melalui program *Merdeka Belajar*. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah peluncuran Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai media terintegrasi untuk pengelolaan kinerja guru. Platform ini bertujuan membantu guru dalam menjalankan tugas pokok seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, serta pengembangan diri (Kemendikbudristek, 2023). Peraturan Dirjen GTK No. 7607/B.B1/HK.03/2023 menyebutkan bahwa pengelolaan kinerja guru dilaksanakan dalam dua siklus tahunan, masing-masing terdiri dari empat tahap: perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan diri (Rumpoko, Adib, & Santoso, 2023).

Namun, penerapan sistem ini di lapangan menimbulkan tantangan tersendiri. Banyak guru merasa terbebani karena harus melaporkan kinerja secara daring melalui PMM, di samping tugas rutin mereka. Kurangnya sosialisasi konten PMM, seperti aksi nyata, refleksi diri, atau laporan tugas tambahan, juga menjadi kendala utama di beberapa sekolah (Prasajo et al., 2020). Hal ini terlihat dari hasil observasi awal di beberapa SMA Negeri di Kota Ternate, seperti SMAN 2, SMAN 10, dan SMAN 8, di mana sebagian besar guru belum menyelesaikan pelaporan kinerjanya pada periode Januari–Mei 2024. Tingkat pelaporan masih rendah, misalnya hanya 6% guru di SMAN 2, 4% di SMAN 10, dan 81% di SMAN 8 yang sudah melapor di PMM.

Tekanan tersebut turut memicu stres kerja yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan guru. Survei RAND Corporation (2022) menunjukkan bahwa profesi guru merupakan salah satu pekerjaan paling membuat stres. Stres kerja dalam dunia pendidikan telah dikaitkan dengan rendahnya motivasi, kinerja, dan kesejahteraan emosional (Ekawarna, 2018). Menurut WHO, stres kerja muncul ketika tuntutan kerja tidak sesuai dengan kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika guru tidak mampu menyesuaikan diri terhadap regulasi dan beban kerja baru, mereka akan mengalami tekanan yang dapat menurunkan kualitas kinerja (Ekawarna, 2018).

Dalam menghadapi tekanan kerja, pendekatan *psikologi positif* menawarkan perspektif baru. Martin Seligman (1996) melalui pendekatan ini menekankan pentingnya kebahagiaan (*happiness*) dan kesejahteraan (*well-being*) sebagai bagian dari pencapaian hidup yang bermakna. Kebahagiaan dalam bekerja terbukti dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru (Al-Banjari, 2009; Pryce-Jones, 2010).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan positif antara kebahagiaan dan kinerja di lingkungan pendidikan. Misalnya, Toisuta dan Loekmono (2017) menemukan adanya korelasi antara kepuasan kerja dan kebahagiaan guru Pendidikan Agama di SMA Kota Ambon. Sementara itu, Agustin et al. (2020) menunjukkan bahwa *happiness at work* dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai mediator. Penelitian Arar dan Oneren (2021) juga menyatakan bahwa kebahagiaan kerja yang diperkuat dengan kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan produktivitas akademik.

Dalam konteks lokal, implementasi Kurikulum Merdeka telah diterapkan di hampir seluruh SMA di Kota Ternate, termasuk SMAN 2, SMAN 8, dan SMAN 10 yang menjadi sekolah penggerak. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa banyak guru belum sepenuhnya memahami tuntutan PMM dan enggan diobservasi, baik dalam aspek administrasi maupun pelaksanaan pembelajaran. Hal ini memperkuat indikasi bahwa beban administrasi dan kurangnya motivasi dapat memengaruhi kinerja guru (Prasojo et al., 2020).

Untuk mendalami kondisi ini, penulis melakukan studi pendahuluan mengenai tingkat kebahagiaan guru di tempat kerja dengan sampel 30 guru dari tiga SMA tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa 24 guru tergolong “bahagia”, 5 “sangat bahagia”, dan 1 “tidak bahagia”.

Data ini diambil menggunakan instrumen skala kebahagiaan kerja yang dikembangkan oleh Sabila et al. (2023), dan dianalisis dengan metode statistik deskriptif (Sugiyono, 2022). Kebahagiaan terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru (Ningsih, 2013). Kebahagiaan di tempat kerja melibatkan rasa puas terhadap pekerjaan, hubungan sosial, dan pencapaian pribadi (Pryce-Jones, 2010). Guru yang bahagia cenderung menunjukkan sikap positif, produktif, serta mampu membangun lingkungan belajar yang kondusif. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kebahagiaan dapat memengaruhi kinerja guru, terutama di tengah perubahan sistem kerja seperti PMM.

Selain kebahagiaan, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja guru. Menurut Eliyana et al. (2019), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif atas hasil dan pengalaman kerja. Herzberg (2007) melalui teori dua faktornya menjelaskan bahwa kepuasan dipengaruhi oleh pencapaian dan penghargaan, sementara ketidakpuasan berasal dari aspek administratif dan hubungan kerja. Lester dalam Hughes (2006) juga menegaskan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja seperti gaji, otonomi, dan kolega sangat memengaruhi tingkat kepuasannya.

Motivasi kerja sendiri, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi penggerak utama perilaku kerja guru (Amabile et al., 2016; Aprianto, 2016). Motivasi membantu menjelaskan mengapa seseorang bertindak dan bagaimana mereka berperilaku dalam organisasi (Gibson, 1995; Jones & George, 2008). Guru yang termotivasi akan lebih mudah beradaptasi terhadap tantangan, termasuk dalam menerapkan kebijakan dan sistem baru seperti PMM (Mutjahid, 2010).

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja guru dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Enam SMA Negeri dan Swasta di Kota Ternate dipilih sebagai lokasi penelitian, mewakili keberagaman status sekolah dan karakteristik wilayah. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja guru yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri yaitu: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya

Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari Supardi (2014:73) dengan indikator-indikator penelitian :

1. kemampuan menyusun rencana pembelajaran,
2. kemampuan melaksanakan pembelajaran,
3. kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi,
4. kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar,
5. kemampuan melaksanakan pengayaan, dan
6. kemampuan melaksanakan remedial

Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan istilah umum untuk menggambarkan tujuan dari keseluruhan upaya psikologi positif (Seligman, 2005), Fave et. all, (2010) menyatakan bahwa ahli psikologi positif masih menghadapi tantangan mendasar untuk menemukan kesepakatan pada terminologi kebahagiaan yang dikarenakan; (1) definisi kebahagiaan berasal dari tradisi filosofis belum teruji secara valid karena kurangnya jumlah studi dan sampel yang sedikit; (2) ambigunya terminologi kebahagiaan yang memiliki makna ganda; (3) sebagian besar alat inves-tigasi kebahagiaan adalah berupa skala.

Hills dan Argyle (2001) mengatakan bahwa kebahagiaan merupakan konsep multidimensional yang terdiri dari dua unsur yaitu emosional dan kognitif. Istilah-istilah yang memiliki kesamaan dengan kebahagiaan (Bekhet, Zauszniewski, & Nakhla, 2008), yaitu; kepuasan hidup (Kozma, Stones, & McNeil, 1991); mengalir (flow)/puncak pengalaman (Averill & More, 2000); kesejahteraan (Natvig, Albrektsen, & Qvarnstrom, 2003); dan kualitas hidup (Meeberg, 1993). Kebahagiaan juga dikonseptualisasikan sebagai pengalaman batin

Indikator Kebahagiaan

Kebahagiaan bukan hanya rasa bahagia, ini merupakan syarat di tempat kerja agar memiliki kinerja yang tinggi (Fisher 2010, dalam Maham, 2019:2). Terdapat indikator-indikator kebahagiaan di tempat kerja, antara lain :

1. Kepuasan hidup
2. Hubungan antar pribadi
3. Penegasaan diri
4. Kesehatan fisik dan mental

Motivasi

Rorimpandey (2020) mengemukakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan (kebutuhan, kehendak, keinginan dan daya kekuatan lain yang mau memberikan dorongan) untuk menggerakkan individu melakukan suatu tingkah laku tertentu. Afework, dkk. (2021) menjelaskan bahwa *motivation is the way to drive a person into doing something. It is driving force within a person which stimulates the individual to do something up to the target level to fulfill some need or expectation*. Motivasi adalah cara untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu. Ini adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang merangsang individu untuk melakukan sesuatu sampai ke tingkat target untuk memenuhi beberapa kebutuhan atau harapan.

Kelvin (2016) menjelaskan bahwa the term work motivation is divided into two types: 1) *Extrinsic motivation is an inner drive towards attainment of externally administered rewards, including pay, material possessions, prestige and positive evolution from others, and 2) Intrinsic motivation can also be termed as inner drive to achieve a certain goal for the sake of personal satisfaction*. Istilah motivasi kerja terbagi dua jenis: 1) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan batin menuju pencapaian imbalan yang diberikan secara eksternal, termasuk gaji, harta benda, prestise, dan evolusi positif dari orang lain, dan 2) Motivasi intrinsik juga dapat disebut sebagai dorongan batin untuk mencapai tujuan tertentu demi kepuasan pribadi

Indikator Motivasi

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal

Kepuasan Kerja

Mathis & Jackson (2003) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang positif yang bertujuan untuk mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. McShane & Glinow (2010) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Sedangkan,

menurut pandangan Luthans (2005), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap bermanfaat

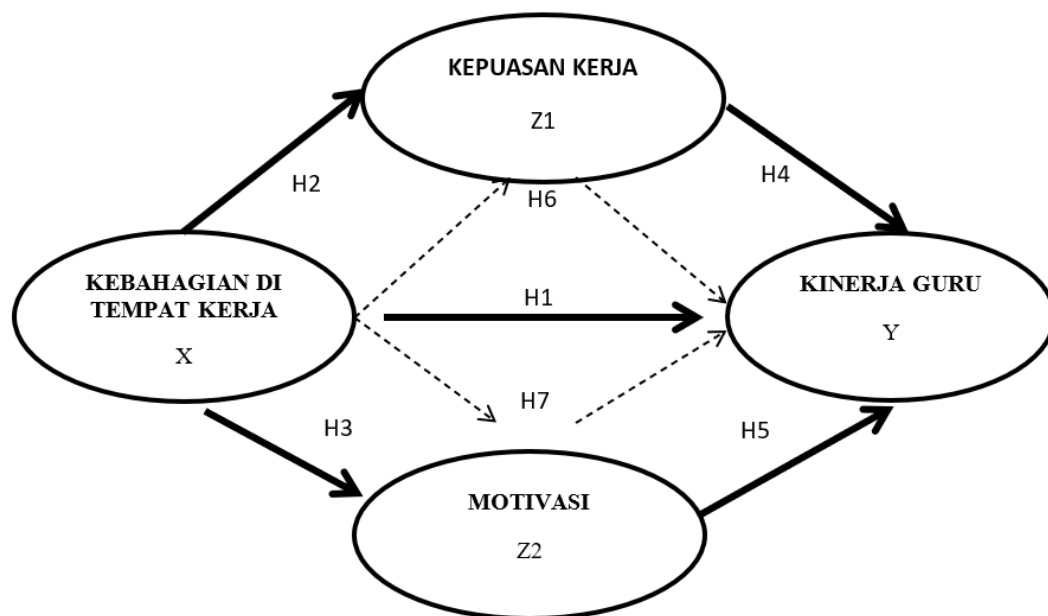
Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuniarsih (2017:26), indikator kepuasan kerja, adalah sebagai berikut, (1) Supervisi, (2) Lingkungan kerja, (3) Promosi, (4) Teman sekerja yang mendukung, (5) Pekerjaan yang secara mental menantang, dan (6) Imbalan berupa upah/gaji.

Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran penelitian yang disusun penulis, dengan menyoroti variabel independen "*Happiness at Work*" yang diyakini mempengaruhi variabel dependen, yaitu "*Performens*," sementara "*Satisfaction*", dan "*Motivation*," berperan sebagai variabel mediasi atau intervening. Konsep ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan guru memiliki dampak positif terhadap kinerja guru, dan bahwa kepuasan guru dan motivasi guru memainkan peran penting sebagai mediasi dalam menjelaskan hubungan antar kebahagiaan dengan kinerja

Konsep penelitian disusun sebagai panduan berpikir logis selama melakukan penelitian sehingga dapat fokus pada tujuan penelitian yang hendak dicapai. Kerangka konsep penelitian dilakukan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian sebelumnya. Untuk memudahkan melihat kerangka logis dari penelitian ini, maka peneliti menggambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Arar dan Oneren (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja akademik. Sementara itu Harry Syarif, Victor P.K. Lengkong, dan Regina Saerang (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017), Chinanti dan Siswati (2018), Lestiani (2016), yang menemukan bahwa terdapat hubungan kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja

Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru

Penelitian dilakukan oleh Nur Fachmi Budi Setyawan dan Rahel Aurora Tobing (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja karyawan generasi milenial. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Amastasya Candra Mustofa dan Anggun Resdasari Prasetyo (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat RSI Sultan Agung Semarang.

Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiya dan Herlina (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebahagiaan dengan motivasi berprestasi pada guru Sekolah Dasar. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Waterman (2008), Ia memaparkan bahwa Happiness dapat mempengaruhi motivasi intrinsik.

Kepuasan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian dilakukan di Sri Lanka oleh N. Thevanes dan M. Jathurika (2021), berkesimpulan bahwa semakin tinggi kepuasan maka kinerjanya semakin baik begitu juga sebaliknya. Penelitian yang sama dilakukan oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan dan M. Ikhsan (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disnaker kabupaten Berau. Hasil penelitian juga dilakukan oleh Mira et al (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif namun tidak terlalu kuat.

Ali Mursyid et al (2023) penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru, dan hanya motivasi yang mempengaruhi kinerja guru secara parsial sedangkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BASARNAS. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rachim (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tutik Daryati (2011) dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh langsung negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS dan Non PNS, pengaruh tidak langsungnya yaitu guru PNS berpengaruh positif sedangkan guru Non PNS berpengaruh negative. Ahmad Hudlari Ihsan et al (2021) dalam penelitiannya diketahui bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan Tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Yulesmi (2020) dalam penelitiannya tentang tentang motivasi kerja memberikan besarnya pengaruh sebesar 56,10% terhadap kinerja guru.

Terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Penelitian dilakukan oleh Gede Crisna Wijaya dan I Komang Wahyu Darma (2024), hasil penelitiannya menyatakan bahwa Job Satisfaction mampu berperan dalam memediasi Happiness at work terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Ni Nyoman Kerti Yasa et al (2021), Penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku inovatif mampu memediasi parsial secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

Penelitian dilakukan oleh Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja hasilnya memperlihatkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi hubungan secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Cetin dan Askun (2018), menyatakan bahwa *occupational self efficacy* dan *motivasi intrinsic* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer didapatkan melalui observasi langsung pada objek penelitian dan juga seluruh metode pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Basuki & Prawoto, 2017). Satuan ukur

menggunakan skala likert pengukuran yang ditetapkan guna mengukur indikator-indikator pada variabel independen dan dependen dengan menggunakan skala likert (1-5) yang mempunyai lima tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor minimum 1 sampai maksimum 5 (Sugiyono, 2017). Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Smart Partial Least Square* versi 4 (PLS)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kota Ternate berjumlah 580 orang terdiri dari 11 SMA Negeri dan 9 SMA Swasta. Sampel yang digunakan berjumlah 195 orang terdiri dari SMAN 2 Kota Ternate berjumlah 62 orang, SMAN 8 Kota Ternate berjumlah 38 Orang, SMAN 10 kota ternate berjumlah 48 Orang, SMA Islam Kota Ternate berjumlah 16 orang, SMA Katolik Kota Ternate yang berjumlah 12 Orang, dan SMA Alirsyad Kota Ternate berjumlah 19 Orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas (Convergent Validity)

Convergent Validity adalah pengukuran validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing-masing indikator variabel. Nilai indikator dikatakan valid, apabila indikator menjelaskan variabel kontruknya dengan nilai $> 0,7$ atau biasa yang disebut dengan rule of thumbs (Ghozali dan Latan, 2015). Sedangkan nilai yang dibawah $0,7$ sebaiknya lakukan penghapusan pada indikator tersebut. Uji validitas terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai kolerasi tinggi. Berikut hasil output outer loading pada tabel 4.7.

Tabel 1 Output Outer Loading Awal X, Z dan Y

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
X.1	0,743			
X.10	0,781			
X.2	0,763			
X.3	0,705			
X.4	0,762			
X.5	0,762			
X.6	0,759			
X.7	0,701			
X.8	0,782			

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
X.9	0,749			
Y.1			0,676	
Y.10			0,700	
Y.11			0,716	
Y.12			0,723	
Y.2			0,701	
Y.3			0,647	
Y.4			0,729	
Y.5			0,791	
Y.6			0,718	
Y.7			0,788	
Y.8			0,813	
Y.9			0,726	
Z1.1		0,774		
Z1.10		0,750		
Z1.11		0,678		
Z1.12		0,661		
Z1.2		0,750		
Z1.3		0,746		
Z1.4		0,744		
Z1.5		0,791		
Z1.6		0,742		
Z1.7		0,757		

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
Z1.8		0,768		
Z1.9		0,758		
Z2.1				0,755
Z2.10				0,661
Z2.11				0,786
Z2.2				0,776
Z2.3				0,765
Z2.4				0,769
Z2.5				0,748
Z2.6				0,807
Z2.7				0,761
Z2.8				0,746
Z2.9				0,778

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa item yang harus diuji kembali karena kurang dari rule of thumbs 0.7. yaitu pada item pernyataan Y.1, Y.10, Z1.11, Z1.12, dan Z2.10 maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Output Outer Loading Kedua X, Z dan Y

	ebahagiaan Di Tempat Kerja	epuasan Kerja	inerja Guru	otivasi
X.1	0,743			
X.10	0,780			
X.2	0,763			
X.3	0,707			
X.4	0,764			

	ebahagiaan Di Tempat Kerja	epuasan Kerja	inerja Guru	otivasi
X.5	0,762			
X.6	0,759			
X.7	0,699			
X.8	0,782			
X.9	0,748			
Y.11			0,720	
Y.12			0,722	
Y.2			0,681	
Y.3			0,647	
Y.4			0,731	
Y.5			0,803	
Y.6			0,741	
Y.7			0,797	
Y.8			0,821	
Y.9			0,719	
Z1.1		0,780		
Z1.10		0,755		
Z1.2		0,774		
Z1.3		0,754		
Z1.4		0,770		
Z1.5		0,795		
Z1.6		0,760		
Z1.7		0,765		

	ebahagiaan Di Tempat Kerja	epuasan Kerja	inerja Guru	otivasi
Z1.8		0,790		
Z1.9		0,764		
Z2.1				0,765
Z2.11				0,765
Z2.2				0,786
Z2.3				0,769
Z2.4				0,778
Z2.5				0,750
Z2.6				0,806
Z2.7				0,762
Z2.8				0,748
Z2.9				0,783

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa item yang harus diuji kembali karena kurang dari rule of thumbs 0.7. yaitu pada item pernyataan X.7, Y.2, dan Y.3 maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Output Outer Loading Ketiga X, Z dan Y

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
X.1	0,749			
X.10	0,772			
X.2	0,774			
X.3	0,725			
X.4	0,775			
X.5	0,766			

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
X.6	0,766			
X.8	0,767			
X.9	0,744			
Y.11			0,754	
Y.12			0,755	
Y.4			0,699	
Y.5			0,786	
Y.6			0,748	
Y.7			0,808	
Y.8			0,833	
Y.9			0,752	
Z1.1		0,781		
Z1.10		0,754		
Z1.2		0,774		
Z1.3		0,755		
Z1.4		0,770		
Z1.5		0,797		
Z1.6		0,761		
Z1.7		0,764		
Z1.8		0,789		
Z1.9		0,763		
Z2.1				0,763
Z2.11				0,765

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
Z2.2				0,786
Z2.3				0,769
Z2.4				0,779
Z2.5				0,750
Z2.6				0,805
Z2.7				0,763
Z2.8				0,749
Z2.9				0,784

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa item yang harus diuji kembali karena kurang dari rule of thumbs 0.7. yaitu pada item pernyataan Y.4 maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Output Outer Loading Keempat X, Z dan Y

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
X.1	0,749			
X.10	0,773			
X.2	0,774			
X.3	0,725			
X.4	0,776			
X.5	0,766			
X.6	0,766			
X.8	0,768			
X.9	0,744			
Y.11			0,756	

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
Y.12			0,766	
Y.5			0,785	
Y.6			0,752	
Y.7			0,818	
Y.8			0,843	
Y.9			0,752	
Z1.1		0,781		
Z1.10		0,753		
Z1.2		0,774		
Z1.3		0,756		
Z1.4		0,770		
Z1.5		0,798		
Z1.6		0,762		
Z1.7		0,763		
Z1.8		0,789		
Z1.9		0,762		
Z2.1				0,763
Z2.11				0,765
Z2.2				0,786
Z2.3				0,769
Z2.4				0,779
Z2.5				0,750
Z2.6				0,805

	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi
Z2.7				0,762
Z2.8				0,750
Z2.9				0,784

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa nilai muatan (loading) sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,70 dan sudah dikatakan bahwa semua indikator dikatakan valid. Metode lain untuk menguji validitas yaitu dengan melihat nilai AVE dan akar kuadrat dari AVE, dengan ketentuan apakah setiap konstruk memiliki korelasi lebih besar daripada korelasi antara konstruk lainnya. Sebelum melihat korelasinya, nilai AVE dikatakan valid jika lebih besar dari 0,5 sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,578
Kepuasan Kerja	0,594
Kinerja Guru	0,613
Motivasi	0,595

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE sudah lebih dari 0.5, dengan kata lain bahwa semua konstruk atau variable Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Guru sudah valid atau bisa dikatakan konstruk sudah dapat menjelaskan variansi itemnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten.

Tabel 6 Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,909	0,910
Kepuasan Kerja	0,924	0,925

Kinerja Guru	0,894	0,897
Motivasi	0,924	0,925

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali dan Latan, 2015:75). Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0.6 dan cronbach's alpha di atas 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, seperti pendapat Hair et.al (2011) bahwa, "rule of thumbs nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima".

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat nilai R-Square setiap variabel laten dependen pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0,443	0,440
Kinerja Guru	0,570	0,563
Motivasi	0,564	0,561

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai R-Square variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0.570 yang berarti bahwa nilai presentase tersebut memiliki pengaruh variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 57,00% dan sisanya 43,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai R square untuk variabel Kepuasan Kerja (Z1) sebesar 0.443 yang berarti bahwa nilai tersebut mengindikasikan presentase pengaruh variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 44,30% dan sisanya 55,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai R square untuk variabel Motivasi (Z2) sebesar 0.564 yang berarti bahwa nilai tersebut mengindikasikan presentase pengaruh variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Motivasi sebesar 56,40% dan sisanya 43,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Langsung

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Untuk menilai signifikan model prediksi dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen. Tabel variabel path coefficient pada output SmartPLS sebagai berikut :

Tabel 8 Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kebahagiaan Di Tempat Kerja -> Kepuasan Kerja	0,666	0,670	0,045	14,850	0,000
Kebahagiaan Di Tempat Kerja -> Kinerja Guru	0,401	0,391	0,082	4,873	0,000
Kebahagiaan Di Tempat Kerja -> Motivasi	0,751	0,756	0,040	18,948	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,084	0,091	0,098	0,853	0,394
Motivasi -> Kinerja Guru	0,335	0,340	0,102	3,275	0,001

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Nilai path coefficient atau inner model menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil path coefficient:

1. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $4,873 > 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.000) < 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $14,850 > 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.000) < 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Motivasi adalah signifikan dengan T-statistik sebesar $18,948 > 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.000) < 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
4. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah tidak

berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $0,853 < 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.394) > 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $3,275 > 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0,001) < 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Efek Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel pada sebuah model. Pengujian mediasi dilakukan melalui output parameter uji signifikan dilihat berdasarkan pada tabel total effect bukan pada tabel koefisien, karena pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian pengaruh langsung (direct effect) variabel bebas ke variabel terikat, tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung (indirect effect) antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Total Effect Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ($ O/STDEV $)	P values
Kebahagiaan Di Tempat Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,056	0,062	0,067	0,830	0,407
Kebahagiaan Di Tempat Kerja -> Motivasi -> Kinerja Guru	0,251	0,258	0,082	3,071	0,002

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan table 9 di atas, Total Effect Variabel Independen terhadap Variabel Dependen menunjukkan bahwa:

- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja adalah tidak berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $0,830 < 1.65$ karena $t_{hitung} < T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.407) > 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi
- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $3,071 > 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.002) < 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai variable mediasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMA Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMA Kota Ternate. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kebahagiaan yang dirasakan oleh guru dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan, serta kesejahteraan psikologis mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pengajaran dan interaksi mereka dengan siswa.

Ketika guru merasa bahagia dan dihargai di lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan guru, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan hubungan antar rekan kerja, agar dapat memaksimalkan kinerja guru dalam proses pendidikan.

Hasil ini didukung Tayfun Arar dan Melahat Oneren (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja akademik. Sementara itu Harry Syarif, Victor P.K. Lengkong, dan Regina Saerang (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017), Chinanti dan Siswati (2018), Lestiani (2016), yang menemukan bahwa terdapat hubungan kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja. Terdapat juga hasil yang diteliti oleh Sofiati dan Linawati et al (2024) penelitian ini membuktikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan publik.

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMA Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMA Kota Ternate. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan yang dirasakan oleh guru di tempat kerja memiliki dampak yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Ketika guru merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, mereka akan lebih puas dengan kondisi kerja mereka secara keseluruhan, baik itu terkait dengan fasilitas yang disediakan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maupun dukungan dari pimpinan dan manajemen. Kepuasan kerja

yang tinggi ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengajaran mereka.

Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kebahagiaan guru, karena ini dapat berkontribusi langsung pada kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Penelitian dilakukan oleh Nur Fachmi Budi Setyawan dan Rahel Aurora Tobing (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja karyawan generasi milenial. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Amastasya Candra Mustofa dan Anggun Resdasari Prasetyo (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat RSI Sultan Agung Semarang

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Motivasi Pada Guru SMA Kota Ternate

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Motivasi maka dapat diketahui bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pada Guru SMA Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan yang dirasakan oleh guru di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat motivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran.

Ketika guru merasa bahagia di tempat kerja, baik karena dukungan yang diberikan oleh sekolah, suasana yang positif, maupun hubungan yang baik dengan rekan sejawat dan siswa, hal ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat. Kebahagiaan dapat menumbuhkan rasa keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan, karena dengan demikian, motivasi guru dapat meningkat, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiya dan Herlina (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebahagiaan dengan motivasi berprestasi pada guru Sekolah Dasar. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Waterman (2008), Ia memaparkan bahwa Happiness dapat mempengaruhi motivasi intrinsik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMA Kota Ternate

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis keempat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru maka dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMA Kota Ternate. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat memengaruhi

banyak aspek dalam lingkungan kerja, dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih dominan atau berperan dalam mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, kebahagiaan di tempat kerja, atau faktor-faktor eksternal lainnya, yang lebih memengaruhi bagaimana seorang guru melaksanakan tugas-tugasnya di kelas. Ini juga bisa menunjukkan bahwa meskipun guru merasa puas dengan kondisi kerja mereka, faktor lain seperti pengembangan profesional, hubungan dengan siswa, atau faktor pribadi bisa lebih mempengaruhi kinerja mereka.

Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja guru, serta pentingnya mengidentifikasi aspek-aspek lain dalam lingkungan kerja yang dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau. Penelitian serupa dilakukan oleh Mira et al. (2019), yang menyatakan bahwa meskipun ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh N. Thevanes dan M. Jathurika (2021) di Sri Lanka juga menyimpulkan bahwa meskipun kepuasan kerja cenderung meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak selalu langsung

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMA Kota Ternate

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kelima pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru maka dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMA Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran.

Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih berkomitmen dan bersemangat dalam mengajar, berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran, serta berinteraksi lebih baik dengan siswa. Motivasi juga dapat meningkatkan ketekunan, kreativitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Dengan demikian, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan motivasi guru, seperti memberikan penghargaan, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja yang positif, agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan kualitas pendidikan dapat lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BASARNAS. Hasil ini

didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rachim (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tutik Daryati (2011) dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh langsung negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS dan Non PNS, pengaruh tidak langsungnya yaitu guru PNS berpengaruh positif sedangkan guru Non PNS berpengaruh negative. Ahmad Hudlari Ihsan et al (2021) dalam penelitiannya diketahui bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan Tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Yulesmi (2020) dalam penelitiannya tentang motivasi kerja memberikan besarnya pengaruh sebesar 56,10% terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMA Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi menunjukkan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada guru SMA Kota Ternate. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kebahagiaan di tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, jalur mediasi melalui kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya, meskipun kebahagiaan di tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan kerja itu sendiri tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan kinerja guru.

Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, dukungan sosial, kepemimpinan atau faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja yang berperan lebih besar. Hasil ini menunjukkan pentingnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat lebih efektif sebagai mediasi dalam hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan (2021) menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau. Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, kepuasan kerja tidak cukup untuk secara signifikan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mira et al. (2019) menyatakan bahwa meskipun ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh N. Thevanes dan M. Jathurika (2021) di Sri Lanka juga menemukan bahwa meskipun kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja, jalur mediasi melalui kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan. Ini mengindikasikan bahwa

meskipun kebahagiaan kerja dapat berhubungan dengan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja tidak cukup signifikan bila melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMA Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi menunjukkan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada guru SMA Kota Ternate. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat motivasi guru, yang pada gilirannya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, kebahagiaan yang dirasakan oleh guru di tempat kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga melalui peningkatan motivasi yang mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja, yang kemudian memicu motivasi untuk meningkatkan kinerja. Motivasi ini menjadi faktor penggerak yang mempengaruhi seberapa baik guru dalam menjalankan tugas pengajaran mereka, seperti meningkatkan kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, dan pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan, karena dengan meningkatnya kebahagiaan di tempat kerja, motivasi guru akan meningkat, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka dalam mendidik siswa.

Penelitian dilakukan oleh Endah Agustiena, Pantius Drahen Soeling (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja hasilnya memperlihatkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi hubungan secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Cetin dan Askun (2018), menyatakan bahwa *occupational self efficacy* dan *motivasi intrinsic* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru: Kebahagiaan di tempat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa bahagia di tempat kerjanya cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Kebahagiaan di tempat kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika guru merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya, mereka merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja mereka.
3. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Motivasi: Kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Kebahagiaan yang dirasakan di lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru: Meskipun kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Kota Ternate. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi dan kebahagiaan di tempat kerja, lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berkomitmen lebih kuat terhadap tugas mereka dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pengajaran, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka.
6. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Hasil analisis menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan itu sendiri tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru secara langsung.
7. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi: Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Kota Ternate melalui peningkatan kebahagiaan di tempat kerja, motivasi, dan faktor-faktor terkait lainnya:

1. Melakukan Program Sehat untuk guru dalam mendukung kebahagiaan guru. Pihak sekolah yakni Kepala sekolah dan pengambil kebijakan diharapkan dapat menciptakan Lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan guru. Hal ini dapat dilakukan dengan menanamkan program yang melibatkan Kegiatan fisik seperti jumat sehatserta Kegiatan olahraga lainnya,karena fisik yang sehat dapat mengurangi stress dalam bekerja, dan Meningkatkan semangat untuk bekerja. Guru yang sehat jasmani dan Rohani akan memberikan dampak langsung pada rasa Bahagia dalam diri serta Meningkatkan kinerja mereka.
2. Pemningkatan Sarana dan Prasarana Sekolah

Fasilitas berupa sarana dan prasarana sekolah sangat penting untuk Meningkatkan kinerja guru. Seperti Laboratorium, Lapangan olahraga, akses internet dll, oleh sebab itu Pimpinan sekolah maupun dinas terkait diharapkan dapat memperhatikan standar sarana dan prasarana sekolah. Guru yang bekerja tanpa didukung oleh fasilitas yang memadai akan merasa tidak puas dalam bekerja.

3. Peningkatan Program Pengembangan Profesional Guru

Mengingat pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja guru, disarankan agar pihak sekolah memberikan pelatihan atau pengembangan profesional yang dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan guru. Program pengembangan ini tidak hanya akan meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga dapat Meningkatkan prestasi kerja baik individu maupun kelompok. Pimpinan sekolah juga harus selalu menghargai kinerja setiap guru agar guru termotivasi dan selalu terlibat dalam setiap pekerjaan.

4. Peningkatan Supervisi Proses Pembelajaran dan Penilaian.

Kinerja guru dinilai dari hasil kerja pada tugas pokok wajib yakni dalam proses Pembelajaran, penilaian, evaluasi dan tindak lanjut. Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan supervise akademik dan supervise administrasi untuk mengetahui program tindak lanjut guru dalam Pembelajaran disamping menilai hasil kerja guru, terutama peran guru dalam merencanakan pembelajaran, menilai hasil Pembelajaran serta strategi guru untuk menangani serta memfasilitasi siswa yang kompetensinya lemah memerlukan remedial dan kompetensi tinggi untuk Pembelajaran tindak lanjut.

5. Melakukan Penelitian Lanjutan untuk Mengidentifikasi Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Guru.

Mengingat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, penting untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Penelitian tersebut dapat mencakup faktor-faktor seperti dukungan keluarga, pengembangan karier, atau kondisi sosial ekonomi dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Afework, M., Solomon, B., & Teshome, T. (2021). Motivation as a driver of performance: A conceptual review. *International Journal of Management Studies*, 8(1), 45–52.
- Agustien, E., & Soeling, D. (2020). Pengaruh Organizational Commitment, Happiness At Work, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkkbn. *Jurnal Ilmu A*, 8(2), 1–16.
- Agustiena, E., & Soeling, P. D. (2020). *Pengaruh organization commitment, happiness at work, dan motivasi kerja di BKKBN*.
- Ali Mursyid, dkk. 2023. *Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2016). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Amastasya Candra Mustofa, dan Anggun Resdasari Prasetio. 2021. *Hubungan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSI Sultan Agung Semarang*.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Pt Pos Pekanbaru Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28-35.

- Aprianto, C. (2016). Pengaruh komitmen organisasional dan happiness at work terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 77–86.
- Arar, T., & Öneren, M. (2021). Role Of Emotional Intelligence And Work-Life Balance In Relationship Between Workplace Happiness And Perceived Performance In Academic Setting. *Ege Academic Review*, 21(4), 391–406.
- Ashshiddiqi, A. (2013). *Pendidikan karakter dan profesionalisme guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Asterina, & Sukoco, I. (2019). Kinerja guru ditinjau dari profesionalisme dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(1), 32–40.
- Averill, J. R., & More, T. A. (2000). Happiness. In *Encyclopedia of Psychology* (Vol. 4, pp. 371–374). APA/Oxford University Press.
- Bekhet, A. K., Zauszniewski, J. A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: Theoretical and empirical considerations. *Nursing Forum*, 43(1), 12–23.
- Cetin, F., dan D. Askun. 2018. *The Effect of Occupational Self-Efficacy and Intrinsic Motivation on Job Performance: A Research in the Private Sector*. *Social and Behavioral Sciences*, 20(3): 577–586.
- Chinanti, F., dan Siswati. 2018. *Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*.
- Daryati, T. (2011). *Engaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Sma Negeri Kabupaten Jember*.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fave, A. D., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2010). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research*, 100(2), 185–207.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1995). *Organizations: Behavior, structure, processes* (9th ed.). Irwin.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Gunawan, I., Sumarni, S., & Hartati, S. (2018). Profesionalisme guru dalam implementasi kurikulum. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(1), 13–22.
- Herzberg, F. (2007). *The motivation to work* (Revised Edition). Transaction Publishers. (Aslinya diterbitkan tahun 1959, tapi cetakan ulang/versi revisi bisa 2007)
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357–1364.
- Hudlari Ihsan, Ahmad, dkk. 2021. *Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru*.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2006). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 40–52.
- Ichlasurohma, N., Karnawati, T. A., & Bukhori, M. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 6 Singosari dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Ichlasurohmah, N., Agustina Karnawati, T., & Bukhori, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 6 Singosari Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 4, Issue 2).

- Ihsan, A. H., Supiana, S., & Gustini, N. (2021). Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Madrasah Serta Implikasinya Bagi Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 95–102. <https://doi.org/10.15575/Isema.V6i1.9988>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2008). *Contemporary management* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Kaihatu, T. S. (2023). The Influence of Tam Factors on The Interest of Pay Later Users. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 162–173. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.47351>
- Karnawati, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 6 Singosari Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(2), 120-132.
- Kelvin, K. (2016). Work motivation and its types. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(3), 24–30.
- Khoerunnisa, E., & Fahmie, A. (2023). Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Journal Of Islamic And Contemporary Psychology*, 3(1s), 250-260.
- Kozma, A., Stones, M. J., & McNeil, K. (1991). Psychological well-being in later life. *Canadian Journal on Aging*, 10(3), 282–296.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?* (Edisi Ke-3). Erlangga.
- Lestiani, N. 2016. *Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru*.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Maham, A. (2019). Happiness at work and employee performance: The mediating role of affective commitment. *International Journal of Research in Business Studies*, 8(1), 1–10.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105-112.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matheos. 2017. *Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management* (10th ed.). Thomson South-Western.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Meeberg, G. A. (1993). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 32–38.
- Mira, dkk. 2019. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan*.
- Mustofa, Amastasya Candra, dan Anggun Resdasari Prasetyo. 2021. *Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perawat RSI Sultan Agung Semarang*.
- Mutjahid, A. (2010). *Peran guru dalam peningkatan kualitas pendidikan*. Jakarta: Pustaka Edukasi.
- Nafisah, Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Se Kecamatan Simpangkatis*.
- Natvig, G. K., Albrektsen, G., & Qvarnstrom, U. (2003). Psychosocial factors at school and perceived health among adolescents. *Journal of Adolescence*, 26(5), 539–549.
- Ningsih, H. (2013). Kebahagiaan di tempat kerja dan kontribusinya terhadap perusahaan dan individu. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 120–128.
- Novrita, Putri. 2021. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BASARNAS*.

- Nur Fachmi Budi Setyawan, dan Rahel Aurora Tobing. 2022. *Kepuasan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Generasi Milenial*.
- Pitoy, R. R., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2022). Reaksi Pasar Modal Terhadap Disahkannya RUU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pada Emiten Perbankan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1)
- Pratama, S. H., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)?. *Psycho Idea*, 20(1), 74-84.
- Rachim. 2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rorimpandey, F. (2020). Motivasi kerja sebagai pendorong perilaku organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 43–50.
- Rumpoko, A. U. T., Pranoto, Y. K. S., & Diana, D. (2023). Instrumen Faktor Kebahagiaan Kerja Pada Guru Paud. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan*
- Seligman, M. E. P. (1996). *APA Presidential Address*. American Psychological Association. (Pidato Presiden APA, 1996).
- Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2013). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Atria Books.
- Setyawan, Nur Fachmi Budi, dan Rahel Aurora Tobing. 2022. *Hubungan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja*.
- Sofiati, Linawati, Sutrischastini, A., Gusti, Y. K., Widyayanti, E. R., & Insiatiningsih. (2024). Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dimediasi Perilaku Inovatif. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 10(2), 440–451. <https://doi.org/10.35326/Pencerah.V10i2.4880>
- Sulistiya, dan Herlina. 2023. *Hubungan Kebahagiaan dengan Motivasi Berprestasi pada Guru Sekolah Dasar*.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syarifi, Harry, Victor P.K. Lengkong, dan Regina Saerang. 2019. *Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Thevanes, N., & Jathurika, M. (2021). Employee Happiness And Its Relationship With Job Satisfaction: An Empirical Study Of Academic Staff In A Selected Sri Lankan University. *Asian Journal Of Social Science And Management Technology*, 3(1), 34-43.
- Toisuta, Donny, dan J.T. Lobby Loekmono. 2017. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Stres Guru dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah di Kota Ambon*.
- Uno, H. B. (2019). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waterman, A. S. 2008. *Reconsidering Happiness: A Eudaimonist's Perspective*. *Journal of Positive Psychology*, 3(4): 234–252.
- Wijaya, G. A., Purwakanta, I. N., & Tantrawan, I. W. (2020, January). The Economic, Ecological, And Educational Benefits Of Sea Turtle Conservation In North Bali Region. In *3rd International Conference On Innovative Research Across Disciplines (Icirad 2019)* (Pp. 113-118). Atlantis Press.
- Yasa, N. N. K., Putra, A. H. P. K., & Wirapraja, A. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 23–33.

- Yulesmi. (2020). *Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Tulang Bawang Barat*.
- Yuniarsih, T. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap*