

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK SLB (Sekolah
Luar Biasa) DI KABUPATEN JEMBER PADA MASA PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program studi Psikologi Islam

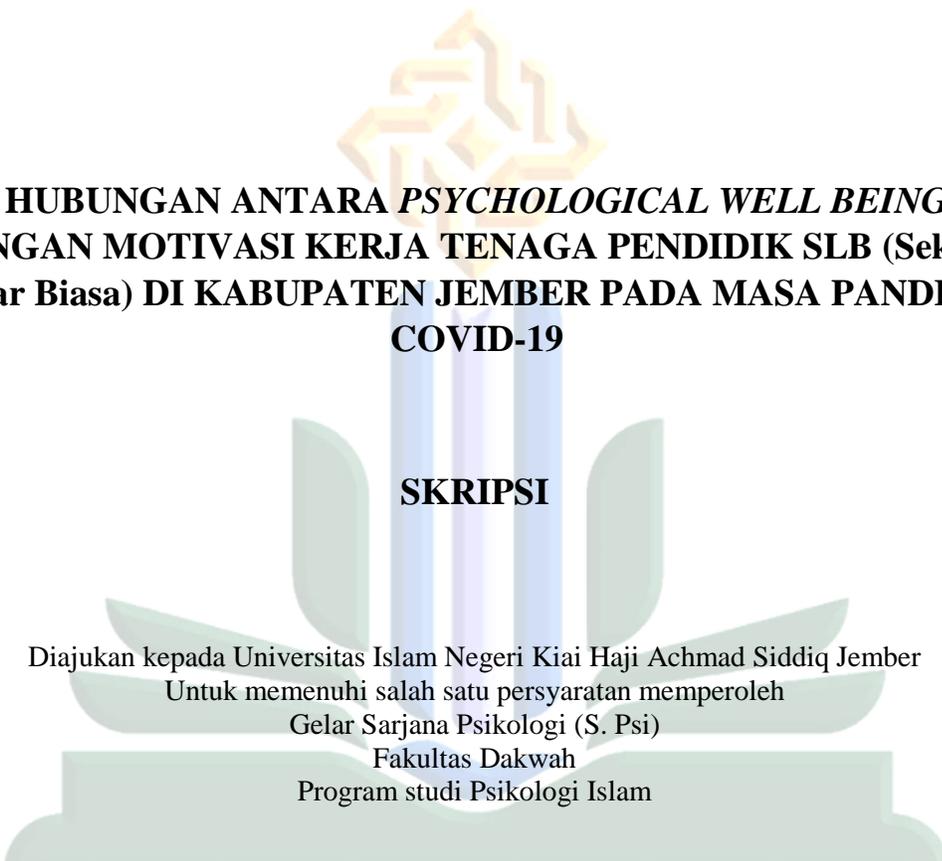


Oleh:

Septi Dina Lutfiana

NIM: D20185017

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
2022**



**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK SLB (Sekolah
Luar Biasa) DI KABUPATEN JEMBER PADA MASA PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

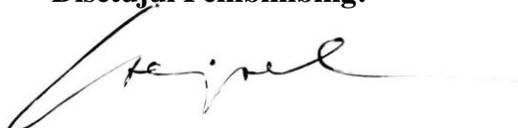
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program studi Psikologi Islam

Oleh:

Septi Dina Lutfiana
NIM: D20185017

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Disetujui Pembimbing:



Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si.

NUP. 201802165



**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK SLB (Sekolah
Luar Biasa) DI KABUPATEN JEMBER PADA MASA PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program studi Psikologi Islam

Hari: Rabu
Tanggal: 28 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris

Aprilya Fitriani, M.M.
NIP. 199104232018012002

Arrumaisha Fitri, M.Psi
NIP. 198712232019032005

Anggota :

1. **Dr. H. Hepni, M.M**
2. **Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si.**

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Abdul Asror, M.Ag.
NIP. 197406062000031003



MOTTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْئُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ

كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ۝ ٧

"Jika kamu berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri. Apabila datang saat (kerusakan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu, untuk memasuki masjid (Baitulmaqdis) sebagaimana memasukinya ketika pertama kali, dan untuk membinasakan apa saja yang mereka kuasai." (Surat Isra' (17): 7).¹

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Aisyah Al-qur'an dan terjemah untuk wanita (Bandung: Jabal, 2010), Q.S. Al-Isra' (7) 282

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

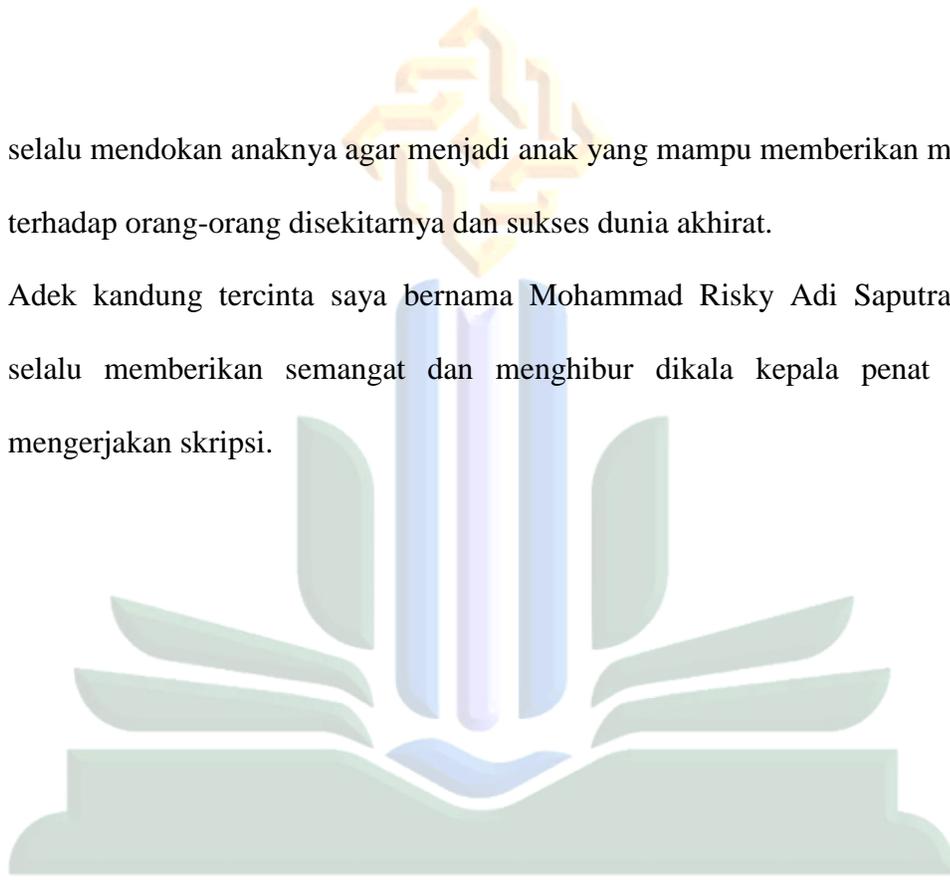
Sujud dan syukurku kepada Allah SWT yang tiada henti senantiasa melimpahkan kasih dan sayangNya sampai pada akhirnya karya sederhana ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam tak lupa saya persembahkan kepada baginda Rasulullah SAW atas perjuangannya kita semua bisa menikmati indahnya mencari ilmu sekaligus bentuk rasa bangga dan cinta kepada bangsa dan agama.

Betapa bahagianya saya karena dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan butuh perjuangan, pengorbanan baik pikiran, tenaga maupun hati. Karya ini dipersembahkan bukan hanya sebagai syarat formal mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) semata. Melainkan jauh dari hal tersebut, karya ini ditulis agar dapat menjadi salah satu rujukan bagi mahasiswa dalam penelitian hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik SLB (sekolah luar biasa) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19. Tak lupa, penulis mempersembahkan pada orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan do'a tiada henti sehingga membuat peneliti selalu memiliki semangat dalam mengerjakan skripsi dan menjalani hidup, diantaranya kepada:

1. Bapak Boyadi dan Ibunda Siti Aminah tercinta yang merupakan inspirasi dalam manis dan pahitnya kehidupan yang saya lalui, beliau memberikan motivasi dan

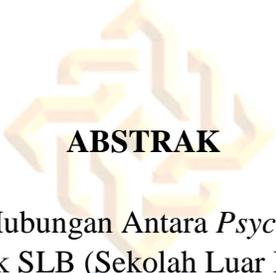
selalu mendokan anaknya agar menjadi anak yang mampu memberikan manfaat terhadap orang-orang disekitarnya dan sukses dunia akhirat.

2. Adek kandung tercinta saya bernama Mohammad Risky Adi Saputra yang selalu memberikan semangat dan menghibur dikala kepala penat dalam mengerjakan skripsi.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



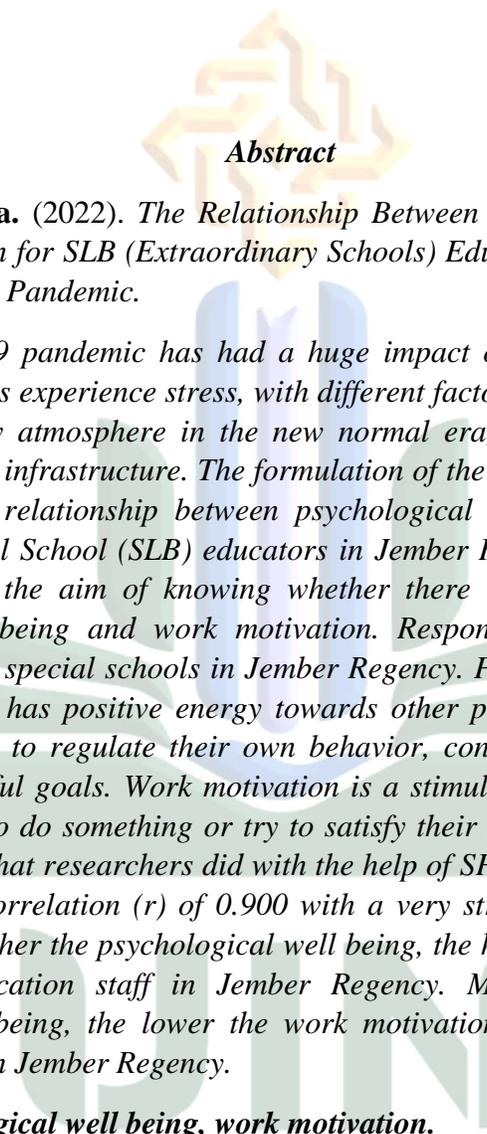
ABSTRAK

Septi Dina Lutfiana. (2022). Hubungan Antara *Psychological Well Being* dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember Pada Masa Pandemi Covid-19.

Pandemi Covid-19 sangat berdampak pada pendidikan. Tenaga pendidik atau guru sebagian besar mengalami stres, dengan faktor yang berbeda-beda yaitu; mengalami kesulitan beradaptasi dengan suasana baru di era *new normal*, tugas yang *complex*, dan juga keterbatasan sarana dan prasarana. Rumusan masalah dalam penelitian yaitu apakah ada hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19. Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di beberapa Sekolah Luar Biasa yang berada di Kabupaten Jember. *Psychological well being* ialah situasi diri yang memiliki energi positif terhadap orang lain atau lingkungannya, individu mampu mengatur perilakunya sendiri, mengendalikan lingkungan, serta memiliki tujuan yang lebih bermakna. Motivasi kerja merupakan stimulan dari dalam ataupun luar yang menyebabkan orang melakukan sesuatu atau mencoba memuaskan kebutuhannya. Dari hasil uji korelasi yang peneliti lakukan dengan bantuan SPSS 26 *for windows*. Maka peneliti mendapatkan hasil korelasi (r) sebesar 0,900 dengan hubungan positif yang signifikan sangat kuat, artinya jika semakin tinggi *psychological well being*, maka motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember akan semakin tinggi juga. Sedangkan, semakin rendah *psychological well being*, maka motivasi kerja tenaga pendidik atau guru SLB di Kabupaten Jember akan semakin rendah.

Kata Kunci: *psychological well being*, motivasi kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Abstract

Septi Dina Lutfiana. (2022). *The Relationship Between Psychological Well Being and Work Motivation for SLB (Extraordinary Schools) Educators in Jember Regency During the Covid-19 Pandemic.*

The Covid-19 pandemic has had a huge impact on education. Most of the educators or teachers experience stress, with different factors, namely; have difficulty adapting to the new atmosphere in the new normal era, complex tasks, and also limited facilities and infrastructure. The formulation of the problem in the research is whether there is a relationship between psychological well being and the work motivation of Special School (SLB) educators in Jember Regency during the Covid-19 pandemic. With the aim of knowing whether there is a relationship between psychological well being and work motivation. Respondents in this study were educators in several special schools in Jember Regency. Psychological well being is a self situation that has positive energy towards other people or the environment, individuals are able to regulate their own behavior, control the environment, and have more meaningful goals. Work motivation is a stimulant from inside or outside that causes people to do something or try to satisfy their needs. From the results of the correlation test that researchers did with the help of SPSS 26 for windows. So the researchers got a correlation (r) of 0.900 with a very strong positive relationship, meaning that the higher the psychological well being, the higher the work motivation of the special education staff in Jember Regency. Meanwhile, the lower the psychological well being, the lower the work motivation of educators or special education teachers in Jember Regency.

Keywords: *psychological well being, work motivation.*

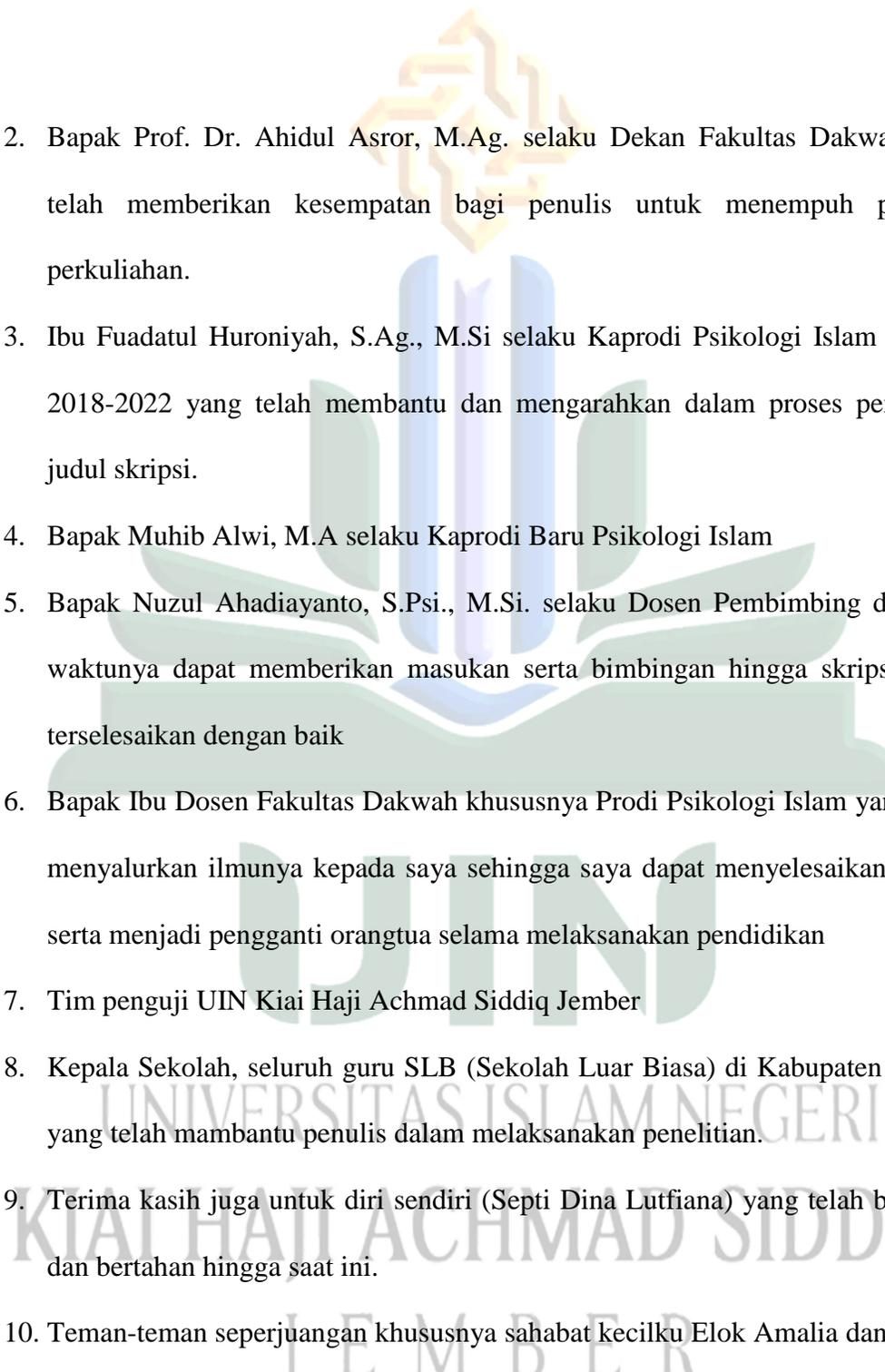
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

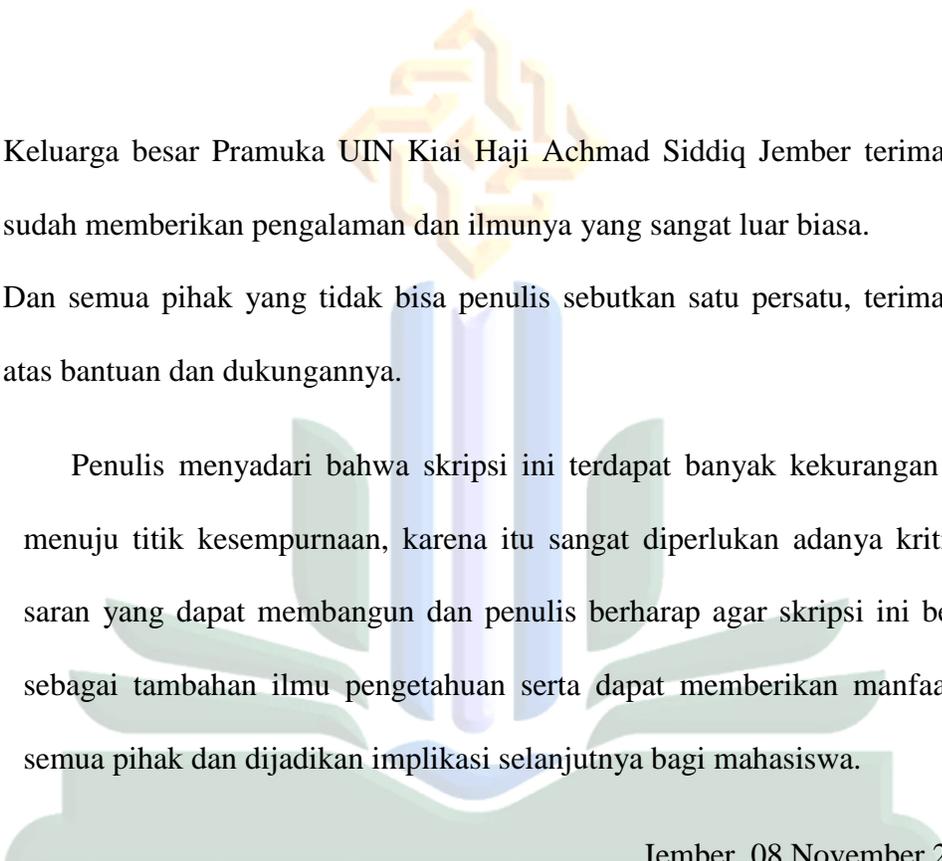
KATA PENGANTAR

Segala rasa puja serta syukur saya haturkan kepada sang pencipta Allah SWT karena hanya dengan rahmat serta hidayah-Nya kita hidup dunia ini. Tidak terlupakan sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada baginda Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa peraduan cemerlang yang senantiasa kita nantikan Syafa'atnya di Hari Kiamat. Atas izin Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) pada Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan judul : “Hubungan Antara *Psychological Well Being* dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember Pada Masa Pandemi Covid-19”

Peneliti menyadari dalam penelitian skripsi ini tidak terlepas dari adanya kendala, hambatan, dan kesulitan-kesulitan. Namun dengan adanya keterlibatan berbagai pihak yang telah menyumbangkan bantuan, bimbingan, dan petunjuk serta saran maupun kritik bagi penulis skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan peluang seluas-luasnya untuk penulis belajar dan mengenyam pendidikan di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- 
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh program perkuliahan.
 3. Ibu Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si selaku Kaprodi Psikologi Islam periode 2018-2022 yang telah membantu dan mengarahkan dalam proses pengajuan judul skripsi.
 4. Bapak Muhib Alwi, M.A selaku Kaprodi Baru Psikologi Islam
 5. Bapak Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing di setiap waktunya dapat memberikan masukan serta bimbingan hingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik
 6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya Prodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi serta menjadi pengganti orangtua selama melaksanakan pendidikan
 7. Tim penguji UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 8. Kepala Sekolah, seluruh guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
 9. Terima kasih juga untuk diri sendiri (Septi Dina Lutfiana) yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini.
 10. Teman-teman seperjuangan khususnya sahabat kecilku Elok Amalia dan teman-teman HMG (Alfani, Rosul, Sofyan, Bakhtiar, Tari, Faruk, Alam, dan Alif), Rachma, dan Paah yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada saya.

- 
11. Keluarga besar Pramuka UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember terima kasih sudah memberikan pengalaman dan ilmunya yang sangat luar biasa.
 12. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan untuk menuju titik kesempurnaan, karena itu sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dan penulis berharap agar skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa.

Jember, 08 November 2022

Penulis

Septi Dina Lutfiana
D20185017

UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
EMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1. Variabel Penelitian.....	10
2. Indikator Variabel	11
F. Definisi Operasional	12
G. Asumsi Penelitian	13
H. Hipotesis	15
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN TEORI	17
A. Penelitian Terdahulu	17

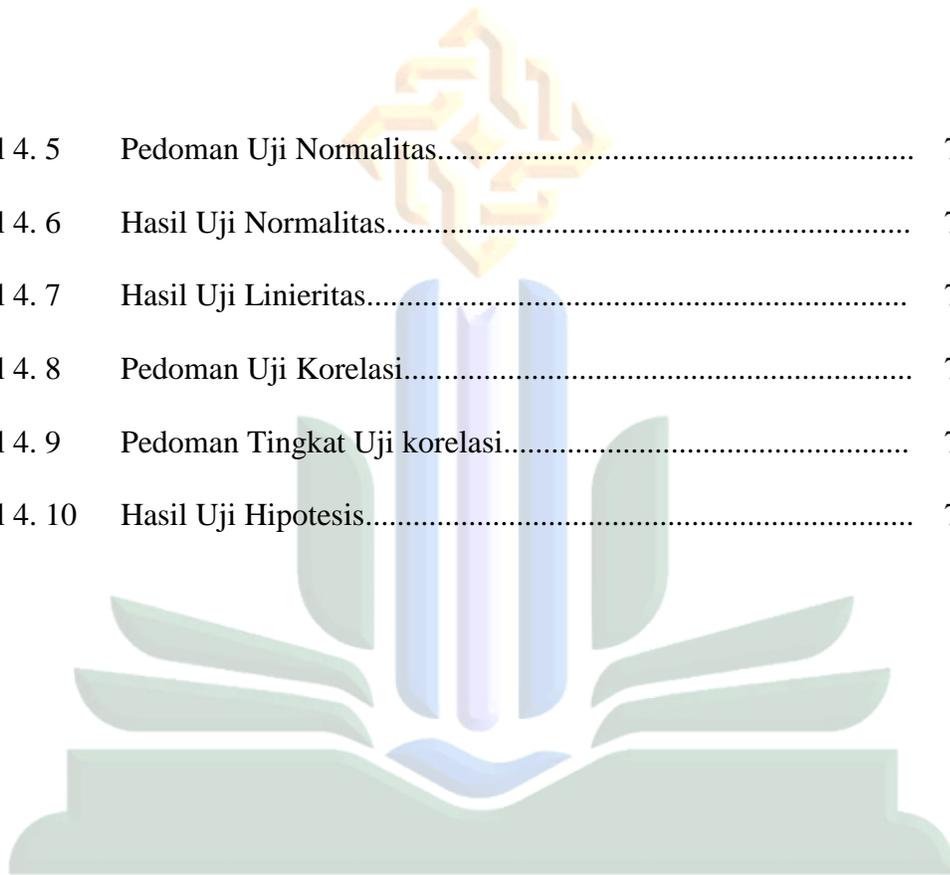
B. Kajian teori.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data.....	37
D. Analisis Data.....	54
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	58
A. Gambaran Objek Penelitian	58
B. Penyajian Data	64
C. Analisis dan Penyajian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUPAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal.
Tabel 1. 1	Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	12
Tabel 1. 2	Operasional Variabel.....	13
Tabel 1. 3	Teori dua Variabel Penelitian.....	14
Tabel 1. 4	Artikel Penelitian Terkait.....	14
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1	Populasi Tenaga Pendidik SLB di Kabupaten Jember.....	36
Tabel 3. 2	Skala Likert.....	39
Tabel 3. 3	Skala <i>Psychological Well Being</i> Sebelum Uji Coba.....	41
Tabel 3. 4	Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	42
Tabel 3. 5	Hasil Validitas Skala <i>Psychological Well Being</i>	45
Tabel 3. 6	Hasil Validitas Skala Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3. 7	Nilai Koefisien Korelasi Reliabilitas.....	53
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 3. 9	Pedoman Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4. 1	Deskripsi Statistik <i>Psychological Well Being</i> dan Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 2	Pedoman Kategori Tingkat Variabel.....	67
Tabel 4. 3	Hasil Uji Kategori Data <i>Psychological Well Being</i>	68
Tabel 4. 4	Hail Uji Kategori Data Motivasi Kerja.....	70

Tabel 4. 5	Pedoman Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 6	Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 7	Hasil Uji Linieritas.....	72
Tabel 4. 8	Pedoman Uji Korelasi.....	73
Tabel 4. 9	Pedoman Tingkat Uji korelasi.....	74
Tabel 4. 10	Hasil Uji Hipotesis.....	74



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia mengalami virus Covid-19 pada pertengahan Maret tahun 2020 kuantitas pengidap virus sampai 5.923 yang terkena. Menurut Kementerian Kesehatan, virus Corona adalah penyakit yang bisa menular dan tidak dapat diabaikan begitu saja, apabila diamati dari keadaan yang ditimbulkan kebanyakan orang mengira hanya penyakit flu dan batuk biasa, akan tetapi virus tersebut sangat mengancam kesehatan dan mematikan.² Pemerintah Indonesia menyetujui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 menetapkan Pembatasan Berskala Besar (PSBB) untuk mempercepat penanganan dan penanggulangan Covid 19. Peraturan ini di perkuat oleh Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Ke-daruratan Kesehatan Masyarakat Covid 19.³

Semenjak pandemi, ada anjuran pemerintah untuk mengurangi kegiatan, demi menjauhi keramaian merupakan usaha untuk menurunkan angka Covid-19. Beberapa perusahaan maupun sekolah mengambil kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Tapi, sebagian

² Sitepu, Nunung Febriany. "Tingkat Spiritualitas, Kesejahteraan Psikologis dan Kecemasan Masyarakat Tentang COVID-19." (2021). 1-2

³ Yustika, Dewani, et al. "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Stres pada Mahasiswa Tingkat Akhir selama masa Pandemi Covid." *Health Information: Jurnal Penelitian* 13.2 (2021): 2

pegawai yang tidak bisa melakukan pekerjaan dari rumah, karena mempunyai tanggungjawab yang mengharuskan karyawan untuk tetap *Work From Office* (WFO).⁴ Karyawan tersebut diharuskan mentaati aturan protokol yang diputuskan oleh pemerintah.

Pandemi Covid-19 memiliki beberapa dampak yang dialami masyarakat di Indonesia, yaitu kehilangan nyawa (meninggal), penyusutan ekonomi, terkendala kegiatan pendidikan atau belajar mengajar, perubahan perilaku sosial dan berdampak psikologis. Kebijakan yang dilalukan pemerintah yaitu pembatasan sosial dan karantina dapat menimbulkan setres, keputusasaan, kerisauan, khawatir yang besar serta perubahan pola tidur masyarakat.⁵ Kualitas hidup dan kesehatan mental masyarakat juga terkena dampak virus ini selain kesehatan fisiknya.⁶ Dampak ekonomi yang mengakibatkan kurun waktu cukup lama, sehingga distribusi barang dan jasa menjadi terhenti, menyebabkan penyusutan perkembangan ekonomi dan meningkatnya angka pengangguran.⁷ Dalam sistem pendidikan di Indonesia juga terkena dampak dari penyakit Corona Virus-19 (Covid-19).

⁴ Nandania, Resti. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Di Masa Pandemi COVID-19 Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Mediator. Masters thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya." (2021), 2

⁵ Aslamiyah, Suaibatul. "Dampak covid-19 terhadap perubahan psikologis, sosial dan ekonomi pasien covid-19 di Kelurahan Dendang, Langkat, Sumatera Utara." *Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat* 1.1 (2021): 56-69.

⁶ Aslamiyah, Suaibatul. 56-69.

⁷ Aeni, Nurul. "Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi, & Sosial." *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK* 17.1 (2021): 17-34. DOI: <https://doi.org/10.33658/jl.v17i1.249>

Pemerintah fokus menghentikan penularan Covid-19 dengan mengarahkan para tenaga pendidik dan siswa untuk melaksanakan anjuran pemerintah seperti: Protokol kesehatan (3M yaitu cuci tangan, pakai masker, jaga jarak aman), motivasi belajar, pembagian tugas proporsional dan aktif berkomunikasi dengan orang tua siswa.⁸ Pada kondisi pandemi, guru adalah bagian penting dari pendidikan yang dituntut untuk menyesuaikan dengan kondisi keterbatasan dalam pertengahan pandemi, sehingga guru diharuskan memperbarui atau meningkatkan kemampuan pembelajaran khususnya di bidang teknologi.⁹

Pengertian pendidikan dalam UU RI nomor 20 tahun 2003 merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta sebagai keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Warganegara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual atau sosial berhak memperoleh pendidikan, yang sesuai dengan Pasal 5 ayat 2 menyatakan bahwa warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan atau sosial, berhak

⁸ Siahaan, Matdio. "Dampak pandemi Covid-19 terhadap dunia pendidikan." Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan 20.2 (2020). 1-3
DOI:<https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.265>

⁹ Al Jufri, Fimas Maulana, Isa Anshori, and Eni Fariyatul Fahyuni. "Menjadi guru yang well being dimasa Pandemi Covid-19." 5

memperoleh pendidikan khusus. Pernyataan diatas diperkuat di Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab IV pasal 5 ayat 1 bahwa setiap warganegara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.¹⁰

Sekolah Luar Biasa (SLB) biasanya diperuntukkan bagi siswa yang memiliki kesulitan emosional, psikologis, intelektual, atau sosial. Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah instansi pembelajaran resmi yang di dedikasikan secara khusus pada pendidikan, dengan sumber daya dan metode yang cocok untuk anak atau orang berkebutuhan khusus.¹¹ Tenaga pendidik atau guru Sekolah Luar Biasa (SLB) memerlukan keterampilan khusus untuk memberikan pengetahuan kepada anak berkebutuhan khusus. Memang benar bahwa profesi ini sulit dan membutuhkan banyak kerja keras selain pelatihan yang sesuai tentang kebutuhan anak-anak yang terus berkembang, kesabaran ekstra, dan kesehatan mental dan fisik yang sehat.

Dampak pandemi yang dialami guru berakibat pada penurunan tingkat profesionalitas. Tenaga pendidik hanya memberikan materi yang ada disilabus pembelajaran, tanpa menjelaskan secara detail kepada siswa. Metode tersebut cenderung tidak memberikan keteladanan dan juga tidak ada usaha bagaimana

¹⁰ Handayani, Titik, and Angga Sisca Rahadian. "Peraturan perundangan dan implementasi pendidikan inklusif." *Masyarakat Indonesia* 39.1 (2013): 149-701. DOI: [10.14203/jmi.v39i1.307](https://doi.org/10.14203/jmi.v39i1.307)

¹¹ Pramatha, I. Nyoman Bayu. "Sejarah dan sistem pendidikan sekolah luar biasa bagian a negeri Denpasar Bali." *HISTORIA: Jurnal Program Studi Pendidikan Sejarah* 3.2 (2015): 67-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/hj.v3i2.274>

pembelajaran tersebut menyenangkan dan inovatif.¹² Dalam proses belajar mengajar, guru sering kali mengalami stres, hal ini diakibatkan oleh beban yang terlalu *complex*. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang timbul pada diri guru saat melakukan tugas.¹³ Stres yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan mengganggu efektivitas kerja. Pengelolaan stres yang baik, akan berguna untuk mengoptimalkan kepuasan kerja pada guru dan juga sekolah, salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja.¹⁴

Motivasi kerja merupakan suatu proses berupa dukungan atau dorongan seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.¹⁵ Sekolah Luar Biasa (SLB) perlu memperhatikan motivasi kerja guru agar mendapat pengaruh positif dalam peningkatan kerja. Dalam hal ini motivasi kerja guru SLB ialah adanya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan guru, menciptakan rasa aman dan guru merasa senang, mendapatkan kompensasi berupa gaji, menempatkan guru sesuai dengan keahliannya, dan juga adanya interaksi guru terhadap rekan kerja, pemimpin, keluarga, dan orang tua siswa dengan baik.

Motivasi kerja berpotensi sebagai sarana penting untuk menciptakan kepuasan kerja. Tenaga pendidik atau guru dengan motivasi kerja tinggi akan

¹² Al Jufri, Fimas Maulana, Isa Anshori, and Eni Fariyatul Fahyuni. 6

¹³ Yuwenda, Luh Putu Suwantika, and Komang Krisna Heryanda. "Peran Motivasi Kerja Memediasi Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Buleleng." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4.1 (2022): 24-32.

¹⁴ LISPIANA, HANI. Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru madrasah tsanawiyah negeri di wilayah jembrana dalam masa pandemi covid 19. Diss. Universitas pendidikan ganesha, 2021. 44

¹⁵ Laminia, Dinda, and Lailatul Muniroh. "Hubungan Motivasi dan Masa Kerja dengan Produktivitas Pekerja di Home Industry." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* 7.2 (2018): 240-248. DOI:[10.20473/ijosh.v7i2.2018.240-248](https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.240-248)

giat untuk melakukan tugasnya, kondisi tersebut bisa mempengaruhi kinerjanya.¹⁶ Unsur-unsur yang mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerja guru adalah area kerja, psikologis guru, jenis kelamin, lamanya masa kerja, pendidikan, pola pikir, rasa aman dan pemenuhan hak guru.¹⁷ Kesejahteraan psikologis disebut dengan *psychological well being*.¹⁸

Psychological well being merupakan kepuasan atau kesejahteraan dalam pekerjaan, yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan jasmani dan rohani guru, sehingga produktivitas kerja meningkat ke atas.¹⁹ Tenaga pendidik atau guru dengan *psychological well being* yang sehat akan merasa bahagia, mempunyai kompetensi dan kepercayaan diri yang diperlukan, dan didukung secara efektif. Selain itu, mereka akan memiliki pandangan positif pada diri mereka sendiri dan orang-orang di sekitar mereka. Mereka mampu menganalisis perilaku, membuat keputusan, dan mempengaruhi lingkungan mereka.²⁰ Unsur yang mempengaruhi *psychological well being* ialah banyaknya tanggungjawab, pendapatan, umur, tabungan, beban hutang keluarga, dan domisili.

¹⁶ Juniari, Ni Kadek Eni, I. Gede Riana, and Made Subudi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015): 825-826.

¹⁷ Tasema, Joy Krismarwaty. "Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X." *Jurnal Maneksi* 7.1 (2018): 39-46. DOI:[10.31959/jm.v7i1.84](https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84)

¹⁸ Laksmi, Kinanthi Kawuryaning, and Meita Santi Budiani. "Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan." 50-53.

¹⁹ Azis, Afrizal, Rio Eldianson, and Maruli Tua Tampubolon. "Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3.3 (2022): 608-616. DOI <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>

²⁰ Azis, Afrizal, Rio Eldianson, and Maruli Tua Tampubolon. 608-616

Psychological well being guru patut diperhatikan, dengan hal ini akan mempengaruhi giat kerja guru di Sekolah Luar Biasa (SLB).²¹ Dalam kondisi pandemi ini memiliki dampak negatif, karena menurut Ryff indikator seseorang bisa dikatakan mempunyai *psychological well being* yang sehat ialah terlepas dari indikator kesehatan mental negatif (kecemasan).²²

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dari berbagai sekolah, diantaranya yaitu SLB N Jember, SLB C TPA Jember, dan SDLB YPAC BCD Jember. Pada SLB N Jember, peneliti mewawancarai beberapa tenaga pendidik yang ternyata belum bisa menyesuaikan diri dengan keadaan *new normal* dan juga kesulitan untuk mengerjakan tugas yang kompleks.²³ Pada SLB TPA C Jember, peneliti melihat tenaga pendidik kurangnya termotivasi dari kepala sekolah ataupun rekan kerja, dan keterbatasan sarana prasarana. Sehingga membuat tenaga pendidik kurang disiplin dan datang terlambat.²⁴ Dan wawancara terakhir di SDLB YPAC BCD Jember, peneliti mengetahui bahwa tenaga pendidik mengalami kesulitan pada kurikulum yang kurang tepat, maka tenaga pendidik bingung untuk mengajarkan bagaimana cara

²¹ Laksmi, Kinanthi Kawuryaning, and Meita Santi Budiani. 50-53.

²² Hernoviningtyas, Nurul. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah Dengan Regulasi Emosi Sebagai Variabel Moderator*. Diss. UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2020. 3

²³ Tenaga pendidik, diwawancarai oleh penluis, Jember 14 Desember 2021

²⁴ Observasi di SLB TPA C Jember, 15 Desember 2021

mengajari anak berkebutuhan khusus (ABK). Akhirnya tenaga pendidik hanya menyampaikan materi sesuai silabus tanpa menjelaskan secara detail.²⁵

Dari fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik mengalami lesu, lemas dan hilangnya semangat dalam mengajar. Tenaga pendidik mengalami hal tersebut terdapat berbagai faktor yaitu kesulitan menyesuaikan diri dengan suasana new normal, kurikulum yang kurang sesuai, tugas yang kompleks, serta sarana dan prasarana yang terbatas. Jika kebutuhan sarana prasarana yang diperlukan saat pandemi oleh tenaga pendidik SLB tidak tersedia, maka tingkat kinerjanya akan tidak sesuai (tidak memuaskan). Dan itu juga akan berdampak pada bagaimana tenaga pendidik SLB membesarkan anak berkebutuhan khusus (ABK) yang harus bertanggung jawab, bukan hanya pemenuhan kewajiban saja.

Padahal peran pendidik SLB dalam pembelajaran anak berkebutuhan khusus (ABK) sangat penting dan mereka memiliki kewajiban untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Namun, para pendidik SLB masih belum mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui **“Hubungan *Psychological Well Being* Dengan Motivasi Kerja Para Pendidik SLB Di Kabupaten Jember Pada Masa Pandemi Covid-19”**.

²⁵ Tenaga pendidik, diwawancarai oleh penulis, Jember, 16 Desember 2021

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dengan garis besar, maka pertanyaan yang uraikan dalam studi ini yaitu “Apakah hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid 19.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mengarahkan untuk pengembangan wawasan. Dengan deskripsi ini, dapat disimpulkan bahwa masalah yang diteliti memadai dan berguna secara objektif dan efektif.²⁶ Fungsi penelitian termasuk kontribusi yang akan dibuat setelah menyelesaikan penelitian.²⁷ Manfaat dari penelitian ini akan mencakup hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari pada perkuliahan serta perbandingan kesesuaian dengan realita yang ada di masyarakat.

²⁶ Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 271

²⁷ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 39

- b. Diharapkan penelitaian ini mampu menjadi objek informasi, menambah wawasan, ilmu dengan menjadi objek penelitian terhadap hubungan *psychological well being* dan motivasi kerja kepada pengkaji berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk peneliti, studi memiliki potensi secara signifikan memajukan pengalaman penelitian langsung dan memberikan kontribusi pengetahuan baru untuk peneliti terkait dengan *psychological well being* dengan motivasi kerja.
- b. Untuk akademisi, hasil penelitian dapat ditambahkan ke bacaan di perpustakaan Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember dan mampu berguna untuk menambah wawasan dan fakta dalam dunia pengembangan serta dapat dijadikan referensi bagi para pengkaji lainnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Kualitas yang ditinjau untuk memperoleh data tentang informasi yang diteliti, selanjutnya menarik kesimpulan dikenal sebagai variabel penelitian.²⁸ Ada dua faktor penelitian:

²⁸ Siyoto, Sandu, dan Muhammmad Ali Sodik, *Dasar Metologi Penelitian*, (Bandung: Literasi Media Publishing, 2015), 123 <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel lain baik secara khusus dan luas.²⁹ Peneliti menjadikan *psychological well being* sebagai variabel bebas ditandai menggunakan huruf X.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel lain. Variabel terikat merupakan masalah utama bagi peneliti, yang kemudian menjadi objek penelitian.³⁰ Maka motivasi kerja sebagai variabel terikat ditandai dengan huruf Y.

2. Indikator Variabel

Acuan terhadap variabel yang diteliti sebagai dasar pokok pemberian rincian atau pertanyaan dalam kuesioner dikenal sebagai indikator variabel.³¹ Hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember pada masa pandemi covid-19.

²⁹ Hardani, et al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 305

³⁰ Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 305-306

³¹ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 39-

Tabel 1. 1
Indikator Variabel Bebas dan Terikat

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Psychological Well Being</i>	Menurut Ryff: <i>Psychological well being</i> merupakan sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. ³²	<ul style="list-style-type: none"> - Penerimaan diri - Relasi positif dengan orang lain - Otonomi - Penguasaan lingkungan - Tujuan dalam hidup - Pertumbuhan personal
2.	Motivasi Kerja	Menurut Abraham Maslow: Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. ³³	<ul style="list-style-type: none"> - Fisiologis - Rasa aman - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri

F. Definisi Operasional

Batasan pengertian yang dibuat pendoman dalam melaksanakan penelitian dan menarik kesimpulan dikenal sebagai definisi operasional.³⁴

Pada penelitian ini penjelasan operasionalnya antara lain:

³² Tasema, Joy Krismarwaty. "Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X." 39-46.

³³ Ramdani, Sahrul, Rita Tri Yusnita, and Arga Sutrisna. "Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera." *Journal of Indonesian Management (JIM)* 2.3 (2022): 567-574

³⁴ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 40

Tabel 1. 2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Operasional Variabel (Indikator)	Skala
1.	<i>Psychological Well Being</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penerimaan diri - Relasi positif dengan orang lain - Otonomi - Penguasaan lingkungan - Tujuan dalam hidup - Pertumbuhan personal 	Ordinal
2.	Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Fisiologis - Rasa aman - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri 	Ordinal

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasanya juga disebut sebagai anggapan dasar, yaitu pemikiran dan kebenarannya diterima oleh peneliti. Asumsi penelitian ini didapatkan dengan melihat dua variabel yaitu, variabel Independen dan variabel Dependen yang dimana variabel Independen adalah *Psychological well Being*, sedangkan variabel Dependen adalah Motivasi Kerja, yang dimana dari kedua variabel tersebut dijelaskan terlebih dahulu dengan melihat teori dari dua variabel serta adanya penelitian yang dapat mendukung judul penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Teori Dua Variabel Penelitian

Variabel Independen <i>Psychological well Being</i>	Variabel Dependen Motivasi Kerja
Menurut tokoh yang bernama Ryff, <i>Psychological well Being</i> yaitu sebuah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. ³⁵	Menurut tokoh yang bernama Abraham Maslow, Motivasi Kerja yaitu seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. ³⁶

Teori yang mendukung hasil penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Psychological Well Being* Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik SLB Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19”, menggunakan judul sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Artikel Penelitian Terkait

Artikel Penelitian	
Judul dan Nama Penulis	Hasil Penelitian
Hubungan antara <i>Psychological well being</i> dengan komitmen organisasi pada guru.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara <i>psychological well-being</i> dengan komitmen organisasi tergolong dalam hubungan yang sangat kuat.

³⁵Tasema, Joy Krismarwaty. "Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X." *Jurnal Maneksi* 7.1 (2018): 39-46. DOI:[10.31959/jm.v7i1.84](https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84)

³⁶Ramdani, Sahrul, Rita Tri Yusnita, and Arga Sutrisna. "Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera." *Journal of Indonesian Management (JIM)* 2.3 (2022): 567-574

Penulis: Fausal Pratama dan Umi Anugerah Izzati	Hasil nilai koefisien korelasi juga menunjukkan nilai positif, artinya hubungan kedua variabel searah sehingga jika variabel <i>psychological well-being</i> mendapatkan nilai yang tinggi maka variabel komitmen organisasi juga akan memiliki nilai yang tinggi. ³⁷
--	--

Dengan demikian, asumsi dalam penelitian ini bahwa *psychological well being* memiliki hubungan dengan motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19.

H. Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah solusi singkat ditulis terkait permasalahan dan ditulis dalam sebuah kalimat tanya. Karena jawaban didasarkan pada teori yang terkait, belum berasal dari praktik dan pengalaman yang telah diolah melalui pengumpulan data, maka dapat dikatakan jawaban sementara.³⁸

Hipotesis penelitian, didasarkan pada bagaimana masalah yang telah dirumuskan, adalah:

Hipotesis nol (H₀) : *Psychological well being* tidak ada hubungannya terhadap Motivasi kerja.

Hipotesis alternatif (H_a) : *Psychological well being* ada hubungannya terhadap Motivasi kerja.

³⁷ Pratama, Fausal, and Umi Anugerah Izzati. "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8.4 (2021): 1-12.

³⁸ Sugiyono, P. D. "Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D." *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* 225 (2018). 105

I. Sistematika Pembahasan

Berikut ini adalah daftar pembahasan sistematika penelitian:

Bab I Pendahuluan, latar belakang; kerangka masalah; tujuan penelitian; manfaat teoritis dan praktis; jangkauan penelitian termasuk variabel dan indikator penelitian; definisi operasional; asumsi penelitian; hipotesis; dan pembahasan sistematis.

Bab II Kerangka Teoritis, penelitian sebelumnya yang sesuai dengan topik; analisis teoretis dari teori *psychological well being*; termasuk gagasan tentang *psychological well being*; aspek-aspek *psychological well being*; dan unsur-unsur yang mempengaruhi *psychological well being*; juga termasuk dalam bab ini; konsep motivasi kerja, teori hierarki kebutuhan Maslow, dan unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi kerja semuanya termasuk dalam kajian teori motivasi kerja.

Bab III Metode Penelitian, metodologi dan kategori penelitian, populasi dan sampel, metode dan alat yang digunakan dalam penelitian, dan analisis data.

Bab IV penyajian data dan analisis, uraian objek penelitian; penyajian data; analisis dan penyajian hipotesis; serta pembahasan.

Bab V Penutup, kesimpulan dan saran.



BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Upaya peneliti membuat daftar berbagai temuan terdahulu, riset yang akan dilakukan dan kemudian meringkasnya. Dengan memasukkan temuan terdahulu dalam tinjauan ini, seseorang dapat melihat tingkat keunikan dan perbedaan dalam penelitian yang dilakukan.³⁹ Penelitian terdahulu yang peneliti uraikan antara lain:

1. Tasema Joy Krismarwaty, 2018, Satya Wacana Cristian University. Jurnal berjudul "Hubungan antara *Psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X". Hasil penjabaran statistik yang terdapat bahwa *psychological well-being* karyawan Kantor X dan kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan.⁴⁰

Penelitian ini dan penelitian saat ini dihubungkan oleh fakta bahwa keduanya menggunakan model penelitian kuantitatif dan variabel X (*psychological well being*). Perbedaannya pada penelitian terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu dari variable Y nya (kepuasan kerja).

³⁹ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 40

⁴⁰ Tasema, Joy Krismarwaty. "Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X." 39-46.

2. Wasi' Putri Magfiroh, 2018, Universitas Jember, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, dengan judul skripsi "Hubungan resiliensi dengan *psychological well being* dengan kepala keluarga dengan katarak di wilayah kerja puskesmas Tempurejo Kabupaten Jember". Hasil penjabaran menunjukkan bahwa kepala keluarga dengan katarak memiliki median skor resiliensi 34,00 dan median skor *psychological well being* 47,00. Besarnya resiliensi dan *psychological well being* kepala keluarga dengan katarak berkorelasi signifikan atau ada hubungan (p value = 0,001, $r = 0,737$).⁴¹

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu Variabel X-nya sama (*psychological well being*) dan menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Perbedaannya yaitu Variabel Y-nya dan juga desain penelitiannya.

3. Fausal Pratama dan Umi Anugerah Izzati, 2021, Universitas Negeri Surabaya, Program studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, dengan judul Skripsi "Hubungan antara *Psychological well being* dengan komitmen organisasi pada guru". Analisis data translasi dalam penelitian ini menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,827 ($r = 0,827$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi.

⁴¹ WASI, Putri Magfiroh. "Hubungan Resiliensi Dengan Psychological Well Being Pada Kepala Keluarga Dengan Katarak Di Wilayah Kerja Puskesmas Tempurejo Kabupaten Jember." Universitas Negeri Jember: Jember (2018). Hal. 76

Hasil koefisien korelasi juga menunjukkan nilai positif yang menunjukkan bahwa variabel kedua bergerak searah dengan variabel *psychological well being*, yang akan menghasilkan nilai yang tinggi untuk variabel komitmen organisasi. Sebaliknya, jika variabel komitmen organisasi memiliki nilai yang rendah, maka variabel *psychological well being* juga akan rendah. Menurut temuan, ada hubungan antara *psychological well being* dan dedikasi organisasi untuk guru..⁴²

Persamaan metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, variabel X yang sama (*psychological well being*), dan variable X yang sama yaitu. Perbedaan dari penelitian ini adalah variable Y (komitmen organisasi).

4. Meylinda, 2021, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang, program studi Keperawatan, dengan judul skripsi “Hubunganme motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum daerah Gelumbang Tahun 2021”. Distribusi frekuensi dari analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi hingga 18 orang (51,4%), dan sebagian besar memiliki kinerja perawat baik sebanyak 24 orang (68,6%). Terdapat hubungan antara kinerja perawat di RSUD Gelumbang tahun 2021

⁴² Pratama, Fausal, and Umi Anugerah Izzati. "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8.4 (2021): 1-12.

dengan motivasi kerja menurut analisis statistik bivariat dengan nilai p value 0,002 dan taraf signifikansi 0,05. Temuan kuncinya adalah kinerja perawat di RSUD Gelumbang tahun 2021 berkorelasi dengan tingkat motivasi kerja.⁴³

Persamaan penelitian ini dengan yang sekarang yaitu variable Y motivasi kerja, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu Variabel X kinerja perawat dan juga teknik pengolahan data.

5. Widiarti, 2019, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. dengan judul skripsi “Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”. Berdasarkan hasil penelitian analitik, gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kota Palopo dinilai 65% dalam kategori “cukup baik”. Dengan proporsi 59%, motivasi kerja guru dinilai baik. Aturan Guilford ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,003 antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan motivasi kerja guru (Y) yang dihitung dengan menggunakan korelasi rank pearmen (rs) pada taraf signifikansi 0,01. Nilai koefisien korelasi ini

⁴³ Meylinda, M. “*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang Tahun 2021*”. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang, program studi Keperawatan : Palembang (2021). Hal. 49

menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang erat. Ini jelas menunjukkan hubungan antara keduanya, dan dapat dikatakan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan, semakin terdorong guru untuk melakukan pekerjaan mereka.⁴⁴

Persamaan dari penelitian ini dengan sekarang yaitu variabel Y-nya (motivasi kerja), dan juga jenis penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu variable X-nya dan juga desain penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Joy Krismarwaty Tasema, 2018	Jurnal, “Hubungan antara <i>Psychological well being</i> dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X”	Persamaan dari penelitian ini dengan sekarang yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan Dengan variable X (<i>psychological well being</i>) yang sama.	Perbedaannya pada penelitian terdahulu dengan peniliti sekarang yaitu dari variable Y nya (kepuasan kerja).
2.	Wasi’ Putri Magfiroh, 2018	Skripsi “Hubungan resiliensi dengan <i>psychological well being</i> dengan kepala keluarga dengan katarak di wilayah kerja	Persamaan pada penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu Variabel X-nya sama (<i>psychologicall well being</i>) dan	Perbedaannya yaitu Variabel Y-nya dan juga desain penelitiannya.

⁴⁴ Widiarti, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Pada Sma Negeri Di Kota Palopo*. Diss. Institut agama islam negeri (iain palopo), 2020. 57

		puskesmas Tempurejo Kabupaten Jember”	menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.	
3.	Fausal Pratama dan Umi Anugerah Izzati, 2021	Skripsi “Hubungan antara <i>Psychological well being</i> dengan komitmen organisasi pada guru”	Persamaan Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan variable X yang sama yaitu <i>psychological well being</i> .	Perbedaan dari penelitian ini adalah variable Y (komitmen organisasi).
4.	Meylinda, 2021	Skripsi “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum daerah Gelumbang Tahun 2021”	Persamaan penelitian ini dengan yang sekarang yaitu variable Y motivasi kerja, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaannya yaitu Variabel X kinerja perawat dan juga teknik pengolahan data.
5.	Widiarti, 2019,	Skripsi “Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo”	Persamaan dari penelitian ini dengan sekarang yaitu variable Y-nya (motivasi kerja), dan juga jenis penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaannya yaitu variable X-nya dan juga desain penelitiannya.

B. Kajian teori

1. *Psychological Well Being*

a. Pengertian

Stabilitas psikologis Teori *eudaimonisme* Aristoteles, yang menurutnya *psychological well being* adalah tentang mencapai dan melengkapinya sifat manusia melalui proses aktualisasi diri dari potensi seseorang, adalah di mana ungkapan itu pertama kali dimulai.⁴⁵ *Psychological well being* ialah stimulan individu dan mengeksplorasi keahlian diri untuk meningkatkan kehidupan pribadi seseorang.⁴⁶ *Psychological well being* adalah bagian pening yang harus di tumbuhkan pada diri sendiri agar bisa menjalankan dan menghadapi tanggung jawan serta mencapai potensi.⁴⁷

b. Aspek-aspek *Psychological well being*

Menurut Ryff, ada 6 aspek *psychological well being*:⁴⁸

1. Penerimaan Diri

Individu yang mempunyai nilai tinggi, tentu ada sikap kongkrit terhadap diri sendiri, dapat menghargai serta menerima diri beragam masukan terlibat dalam pendapat yang positif dan

⁴⁵ Yuliani, Irma. "Konsep *psychological well-being* serta implikasinya dalam bimbingan dan konseling." *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research* 2.02 (2018): 51-56.

⁴⁶ Laksmi, Kinanthi Kawuryaning, and Meita Santi Budiani. "Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan." 50-53.

⁴⁷ Al Jufri, Fimas Maulana, Isa Anshori, and Eni Fariyatul Fahyuni. "Menjadi guru yang well being dimasa Pandemi Covid-19." 50- 53

⁴⁸ Al Jufri, Fimas Maulana, Isa Anshori, and Eni Fariyatul Fahyuni. 25-28

negatif, dan sadar dalam melakukan aktifitas kehidupan yang dijalani. Individu yang mempunyai nilai rendah akan merasakan ketidakpuasan pada diri, kecewa dengan kehidupan yang dijalani, mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan, dan ingin menjadi orang lain selain dirinya yang sekarang. Aspek-aspek dalam penerimaan diri ini mencakup pertimbangan individu yang baik, dan menerima diri sendiri dan orang disekitar.

2. Hubungan positif dengan orang lain

Individu mempunyai nilai tinggi, mempunyai ikatan kemanusiaan yang dekat, saling percaya, minat pada kebahagiaan, dan tingkat empati yang tinggi. Individu mempunyai nilai rendah akan tidak saling percaya, susah bersikap ramah, dan merasa diasingkan dan kecewa dengan hubungan interpersonal, tidak mampu menjaga dan menyesuaikan hubungan penting dengan orang lain. Beberapa aspek ini antara lain membangun ikatan yang dekat, ramah, menyenangkan dengan orang lain, menumbuhkan kepercayaan, berempati, dan peduli terhadap orang lain.

3. Otonomi

Nilai tinggi yang dimiliki oleh individu, akan mandiri dan mampu menahan tekanan sosial, mengontrol perilaku, dan menggunakan prinsip pribadi untuk mengatur diri sendiri. Nilai rendah dimiliki pribadi, akan gila dengan pujian, ketergantungan

pada orang lain, tidak kompeten untuk memutuskan sendiri, namun tidak dapat menyesuaikan diri dengan tekanan sosial, dan berpendapat. Otonomi merupakan kemampuan untuk bertindak atas diri sendiri atau menentukan tindakan sendiri.

4. Penguasaan lingkungan

Nilai tinggi yang dimiliki oleh individu, bisa mengontrol dirinya dari berbagai kegiatan, dan menggunakan peluang secara efektif. Nilai rendah yang dimiliki individu, akan memperbaiki atau meningkatkan situasi disekitar, tidak waspada terhadap peluang lingkungan dan kurang mengontrol dunia luar. Individu dengan ahli lingkungan memiliki kekuatan untuk memilih dan mengubah lingkungan mereka agar sesuai dengan kebutuhan mereka.

5. Keyakinan memiliki tujuan hidup

Pemilikan pribadi yang bernilai tinggi, akan mempunyai tujuan hidup, merasa berarti atau bermakna dalam kehidupan.

Memiliki fungsi positif dengan tujuan, misi dan visi yang menjadikan hidup bermakna. Individu yang mempunyai nilai rendah, tentu merasa hidupnya tidak ada artinya, tidak ada tujuan, dan jalan hidupnya tidak diketahui.

6. Pertumbuhan pribadi

Nilai yang tinggi, akan memiliki individu yang mau menerima pengalaman baru, merasakan adanya perkembangan, sadar akan potensi diri dan mampu mengukur kemajuan diri sendiri. Nilai yang rendah, individu sewaktu-waktu tidak mengalami peningkatan dalam potensi dirinya.

c. Faktor-faktor *psychological well being*

Psychological well being individu dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain:⁴⁹

1. Usia

Data survei Ryff berdasarkan perbedaan usia mengungkapkan bahwa kontrol lingkungan dan otonomi (mandiri) dalam kaitannya dengan distribusi umur antara 25 - 39, 40 - 59, dan 60 - 74 tahun. Usia berhubungan dengan penurunan pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup. Sedangkan menerima diri sendiri dan pandangan yang baik pada orang lain menunjukkan variasi nilai *psychological well being* (kesejahteraan) berlandaskan umur.

⁴⁹ Wikanestri, Winilis, and Adhyatman Prabowo. "Psychological well-being pada pelaku wirausaha." *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*. 2015. 433-434

2. Jenis kelamin

Faktor gender menunjukkan bahwa ada perbedaan relevan baik di bidang perkembangan internal dan interaksi interpersonal yang baik. Ketika wanita lebih menghargai *psychological well being* mereka daripada laki-laki.

3. Status sosial ekonomi

Variasi situasi keuangan dan pekerjaan yang terkait dengan kelas sosial berdampak pada kesejahteraan hidup seseorang. Kemandirian seseorang dalam memenuhi kebutuhannya juga dipengaruhi oleh perbedaan tingkat sosial ekonomi.

4. Dampak *psychological well being*

Menurut Labola menerangkan bahwa kondisi kerja yang buruk adalah salah satu penyebab utama berkurangnya partisipasi kerja, ketidakhadiran, pergantian karyawan dalam organisasi, dan efek lain seperti depresi, kecemasan, gangguan tidur, dan bunuh diri.⁵⁰

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Kata "*movere*" adalah kata Latin yang berarti bergerak. Definisi lain dari motivasi adalah sumber yang mengarahkan dan mengontrol perilaku pada orang. Motivasi adalah bagian terpenting yang

⁵⁰ Wikanestri, Winilis, and Adhyatman Prabowo. 434

memprovokasi orang untuk memberikan eksekusi dan bantuan terbaik mereka dalam memperoleh tujuan.⁵¹

Motivasi adalah suatu kondisi yang diberi stimulus, dorongan atau menggerakkan seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan mencapai tujuan.⁵² Ketika guru tidak memiliki motivasi yang kuat sementara memiliki keterampilan dasar yang hebat akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka, guru sangat membutuhkan motivasi yang kuat untuk melakukan kinerja yang baik.

Menurut Robbin, Metode di mana seseorang terfokus, bersemangat, dan terus bekerja untuk mencapai tujuan ditentukan oleh motivasi mereka. Pernyataan ini mempunyai tiga poin yaitu, tenaga, terarah, dan ketekunan. Motivasi termasuk dimensi ketentuan.⁵³

b. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Penerapan teori Abraham Maslow motivasi manusia untuk semua aspek kehidupan pribadi dan masyarakat. Sejumlah keinginan

⁵¹ Jain, Ankur, Bhuwan Gupta, and Meenakshi Bindal. "A study of employee motivation in organization." *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)* 9.6 (2019): 65-68. DOI: [10.31033/ijemr.9.6.11](https://doi.org/10.31033/ijemr.9.6.11)

⁵² Jelantik, AA Ketut. *Menjadi kepala sekolah yang profesional: Panduan menuju PKKS*. Deepublish, 2015.93 https://books.google.co.id/books?id=CE9FCQAAQBAJ&pg=PA96&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

⁵³ Sunarsi, Denok. "Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan." *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6.2 (2018): 53-65. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v6i2.y2018.p53-65>

mendasar yang sama, bawaan, dan tidak berubah mendorong manusia, ini adalah kebutuhan psikologis.⁵⁴ Karyawan menunjukkan perilaku sedih ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi, dan sebaliknya, ketika kebutuhan mereka dipenuhi, mereka menampilkan perilaku bahagia sebagai tanda kepuasan.⁵⁵

Menurut Angelica Livia Florncia dalam kutipan Goble, mengemukakan bahwa terdapat kebutuhan dasar yang terstruktur atas lima jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.⁵⁶

Abraham Maslow menemukan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:⁵⁷

1. Kebutuhan fisiologis

kebutuhan fisiologis adalah persyaratan darurat mendasar yang harus dipenuhi, karena hubungan langsungnya dengan pemenuhan biologis dan kelangsungan hidup. Kebutuhan

⁵⁴ Angelica, Livia Florencia. "Konflik Batin Tokoh Utama dalam Novel Di Tanah Lada Karya Ziggy Zezsyaeviennabrizkie: Kajian Psikologi Sastra." *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta (2020). 20

⁵⁵ Kaswan, *Psikologi Industri & Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif dan mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*, 156

⁵⁶ Angelica, Livia Florencia. "Konflik Batin Tokoh Utama dalam Novel Di Tanah Lada Karya Ziggy Zezsyaeviennabrizkie: Kajian Psikologi Sastra." *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta (2020). Hal. 20

⁵⁷ Kaswan, *Psikologi Industri & Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif dan mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. 156-157

fisiologis dasar meliputi oksigen, tidur, aktivitas, seks, makanan, air, suhu tubuh yang stabil, dan stimulasi sensorik.

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh pemenuhan fisiologis, yang mengutamakan keinginan lain yang lebih tinggi sebelum tubuh terpuaskan sepenuhnya.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan dominan dan keinginan akan rasa aman terpuaskan setelah tuntutan fisiologis seseorang terpenuhi. Menurut Maslow, adalah keinginan yang mendorong orang untuk melihat ke sekelilingnya untuk kedamaian, kepastian, dan ketertiban.

Maslow mengungkapkan, suatu kondisi *neurotic* dan obsesi kompulsi, membutuhkan dorongan kebutuhan akan rasa aman. Beberapa *neurotic*, ketika menghadapi situasi tertentu individu akan berpenampilan yang rapi, disiplin, dan tertib. Kebutuhan orang-orang *neurotic* akan rasa aman juga dimanifestasikan dalam keinginan untuk mencari perlindungan dan orang yang diandalkan.

3. Kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki

Kebutuhan seseorang akan cinta dan rasa memiliki adalah yang memotivasi mereka untuk membentuk hubungan emosional yang kuat dengan orang lain, baik sesama jenis maupun lawan

jenis, dalam keluarga dan komunitas mereka. Individu sering melihat menjadi anggota kelompok sebagai tujuan utama mereka, jadi ketika anggota keluarga, pasangan, rekan kerja, atau kenalan pergi, mereka mungkin merasa sendirian, tidak berdaya, dan kesepian.

4. Kebutuhan akan harga diri

Keinginan untuk harga diri memiliki dua komponen, menurut Maslow. Pertama, menghargai dan rasa hormat. Kedua, menghormati satu sama lain. Tuntutan akan harga diri mencakup kebutuhan akan prestasi diri sendiri serta masyarakat lingkungan dan karyawan lainnya. Ini mungkin berbentuk evaluasi, reputasi untuk diri sendiri, gelar, dan hal-hal lain dalam suatu organisasi.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need for self-actualization*)

Untuk mencapai potensi penuh seseorang adalah untuk mencapai aktualisasi diri. Individu mencari perkembangan, kesuksesan, dan kemajuan untuk mencapainya. Menurut aturan organisasi, persyaratan ini mencakup kapasitas untuk menjalankan otoritas penuh, kemampuan untuk mengembangkan keterampilan seseorang, dan kemungkinan untuk inovasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sutrisno menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai proses psikologis dalam diri manusia. Dua kategori faktor yang mempengaruhi motivasi:⁵⁸

1. Faktor Intern

a. kebutuhan dasar manusia, hidup dengan niat mempertahankan hidup dengan tindakan apapun, baik atau jahat, halal atau haram, dan sebagainya. kebutuhan hidup meliputi:

1. Menerima kompensasi yang adil
2. Mendapatkan profesi pasti
3. Mendapatkan tempat yang damai

b. Keinginan untuk mempunyai, harus memiliki keinginan terus-menerus untuk dapat menginspirasi orang agar mau bekerja dan mendorong mereka untuk melakukannya dengan menggunakan apa yang telah dirasakan.

c. Keinginan untuk dihormati dan naik status sosial, seseorang akan di hormati ketika mau bekerja keras dan menjaga nama baik, harga diri dan menjaga kehormatan.

d. keinginan untuk diterima, antara lain:

⁵⁸ Meylinda, M, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawatdi Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang Tahun 2021, 9-14

- a) Diberi penghargaan prestasi
- b) Terdapat kekompakan dan harmonis antar rekan kerja
- c) Pemimpin yang loyal dan bijaksana
- d) Tempat kerja di akui oleh masyarakat.

2. Faktor Ekstern

- a. Suasana dunia kerja, suasana kegiatan ialah semua sarana prasarana kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Insentif tersendiri bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik adalah lingkungan yang baik dan bersih dengan penerangan yang memadai, bebas dari kerusuhan dan gangguan lainnya. Akan tetapi, tempat kerja kotor, akan menimbulkan suasana yang tidak enak atau tidak nyaman, lingkungan yang buruk akan mempengaruhi kinerja atau menurunnya kreativitas karyawan.

- b. Bagi karyawan untuk mempertahankan diri dan keluarganya, gaji yang memadai adalah sumber pendapatan utama. Gaji besar akan menambah motivasi kerja karyawan sedangkan gaji kecil akan membuat kerja karyawan ini tidak maksimal, dan memungkinkan karyawan tidak tenang.

- c. *Supervise* yang baik, fungsi *supervise* yaitu memberikan nasihat, dan mengarahkan tugas kerja pada karyawan agar

bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Jabatan supervisi ini lebih dekat dengan karyawan, dan sering mengontrol karyawan untuk melakukan tugasnya.

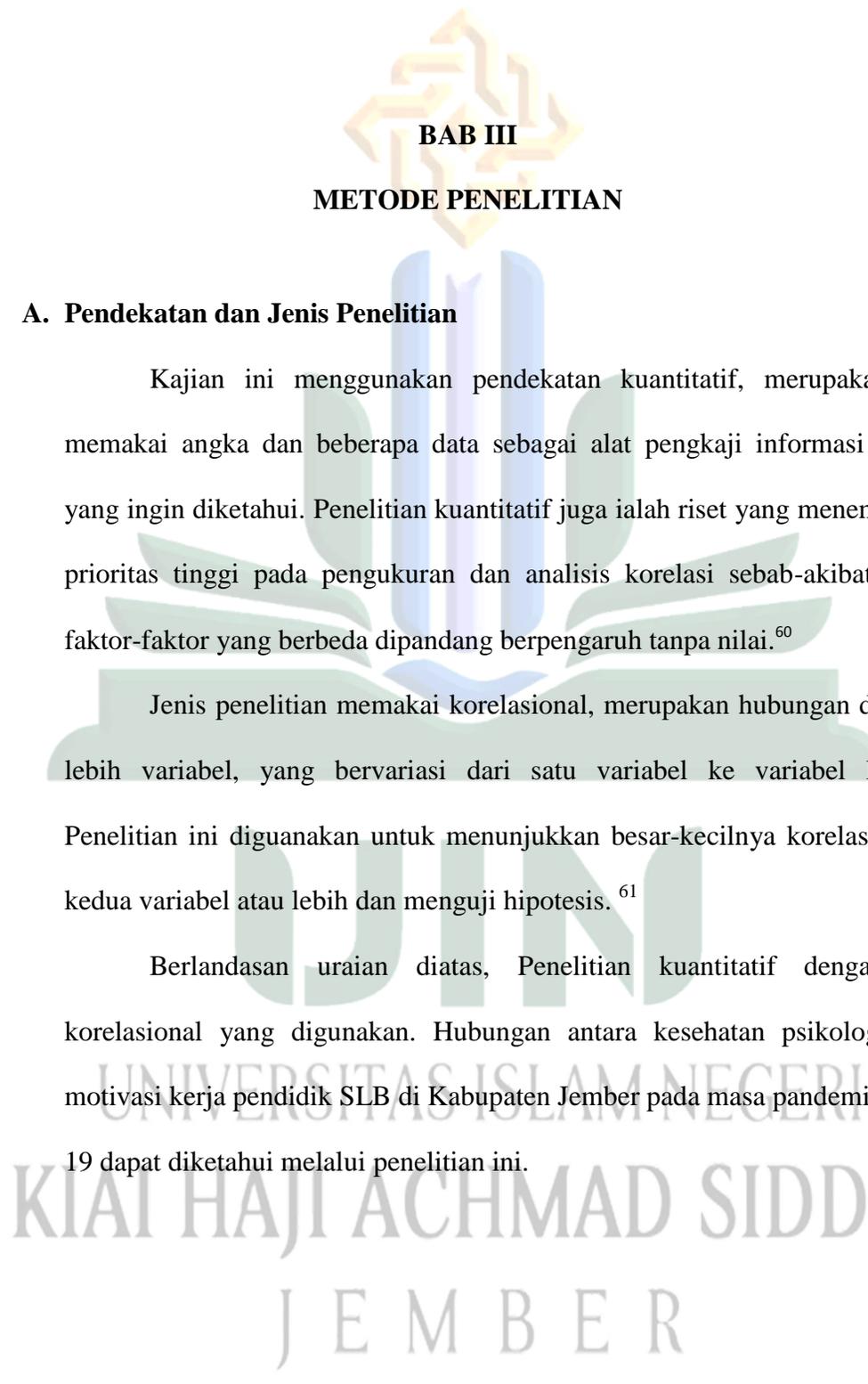
- d. Terdapat jaminan pekerjaan, karyawan membutuhkan keamanan untuk masa depan, baik dalam bentuk kemungkinan yang dijanjikan dalam kemajuan atau promosi yang dijamin. Sedangkan jaminan pekerjaan ini minim atau rendah, maka karyawan-karyawan akan meninggalkan perusahaan.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibun, tujuan dari motivasi kerja pada karyawan yaitu.⁵⁹

- a) Menumbuhkan moralitas dan kepuasan kerja
- b) Meninggikan rasa tanggung jawab terhadap tugas.
- c) Menjaga konsisten karyawan
- d) Meningkatkan dan memaksimalkan aturan kedisiplinan terhadap karyawan
- e) Membentuk lingkungan dan koneksi yang bagus
- f) Meningkatkan komitmen, produktivitas, dan kerja sama
- g) Meningkatkan kualitas kesejahteraan karyawan

⁵⁹ Meylinda, M, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawatdi Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang Tahun 2021, 14-18



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, merupakan cara memakai angka dan beberapa data sebagai alat pengkaji informasi perihal yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif juga ialah riset yang menempatkan prioritas tinggi pada pengukuran dan analisis korelasi sebab-akibat antara faktor-faktor yang berbeda dipandang berpengaruh tanpa nilai.⁶⁰

Jenis penelitian memakai korelasional, merupakan hubungan dua atau lebih variabel, yang bervariasi dari satu variabel ke variabel lainnya. Penelitian ini digunakan untuk menunjukkan besar-kecilnya korelasi antara kedua variabel atau lebih dan menguji hipotesis.⁶¹

Berlandaskan uraian diatas, Penelitian kuantitatif dengan tipe korelasional yang digunakan. Hubungan antara kesehatan psikologis dan motivasi kerja pendidik SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19 dapat diketahui melalui penelitian ini.

⁶⁰ Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 254

⁶¹ Arsyam, Muhammad, and M. Yusuf Tahir. "Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif." *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 2.1 (2021): 37-47.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yakni menyamaratakan subyek yang memiliki jumlah serta karakter tertentu, sehingga peneliti menentukan tujuan untuk menekuni yang kemudian ditarik kesimpulan.⁶² Di penelitian ini yang dijadikan populasi yakni tenaga pendidik atau guru SLB yang telah mendidik pada masa pandemi Covid-19. Populasi pada pengkajian ini sebanyak 113 tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember.⁶³ Tabel berikut memberikan gambaran tentang populasi:

Tabel 3. 1

Populasi Tenaga Pendidik SLB di Kabupaten Jember

No.	Nama Instansi	Jumlah
1.	SDLB BCD YPAC JEMBER	8
2.	SMPLB BCD YPAC JEMBER	5
3.	SMALB BCD YPAC JEMBER	5
4.	SLB NEGERI BRANJANGAN	55
5.	SLB NEGERI JEMBER	26
6.	SLB-C TPA JEMBER	8
7.	SLB ABC TPA BALUNG	6
Total		113

Sumber: Data Primer, 2022

b. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Ukuran dan karakter populasi merupakan faktor yang dipengaruhi oleh sampel.⁶⁴ Penelitian menggunakan metode penentuan sampel yakni

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. 215

⁶³ Data tenaga pendidik atau guru <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/052400>

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*., 80

dengan cara *purposive sampling*, merupakan pengumpulan sampel sesuai dengan kriteria yang diteliti.⁶⁵

Tenaga pendidik SLB yang menjadi sampel penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut:

1. Berdomisili Jember
2. Mengajar selama pandemi Covid-19
3. Berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan
4. Sebagai tenaga pendidik SLB SD, SMP, ataupun SMA
5. Pendidikan terakhir S1
6. Lama kerja lebih dari 5 Tahun
7. Usia diantara 26-50 Tahun
8. Bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

Seluruh total populasi dalam penelitian ini berjumlah 113 tenaga pendidik, akan tetapi peneliti memiliki kriteria yang telah disebutkan diatas. Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 85 tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19.

C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan data

Strategi untuk mengambil informasi untuk penelitian menggunakan kuesioner (angket). Kualitas instrumen dan pendataan merupakan dua

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*, 85

faktor yang berpengaruh signifikan terhadap nilai hasil data. Kualitas instrumen ialah pengkajian yang berhubungan dengan valid dan reliabel instrument, sedangkan pendataan merupakan hubungan antara ketelitian cara mengumpulkan data yang efisien. Maka, instrument penelitian yang sudah teruji valid dan reliabel belum tentu mendapatkan hasil yang *real* dan *relevan*, apabila penggunaan secara tidak tepat.⁶⁶

Data primer menjadi sumber informasi dalam penelitian ini karena dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi terkait yang dapat ditindaklanjuti. Informasi dasar didapatkan langsung dari tenaga pendidik SLB di Kab. Jember pada masa pandemi Covid-19. Mendapatkan informasi tersebut menggunakan:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan sebuah teknis yang meminta responden untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan, digunakan metode pengumpulan data.⁶⁷ Penyebaran kuesioner (angket) menggunakan *google form*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, maksudnya adalah peneliti menyediakan beberapa opsi atau jawaban, sehingga responden atau tenaga pendididk SLB ini memilih jawaban yang telah disiapkan.

⁶⁶ Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 254

⁶⁷ Hardani, et al., 254

b. Instrumen Penelitian

Alat penelitian ini dimaksudkan untuk menghitung nilai variabel penelitian dan juga menghasilkan data kuantitatif yang tepat.⁶⁸ Dalam instrument ini sebagai alat bantu untuk penelitian. Alat bantu merupakan syarat yang digunakan untuk menampung respon yang dapat tuangkan dalam objek. Contohnya kuesioner (angket). Kuesioner bersifat tertutup dengan Skala Likert digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data ini.⁶⁹ *Skala likert* adalah alat untuk mengukur perilaku, sudut pandang, dan prasangka individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Suatu cara untuk memperoleh data maupun informasi lain yang dipakai dalam penelitian disebut dengan metode pengumpulan data.⁷⁰ Skala ini didasarkan *skala likert* dengan 4 opsi tanggapan, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable* dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No.	Jawaban	<i>favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	Sangat Setuju	4	1
2.	Setuju	3	2
3.	Tidak Setuju	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju	1	4

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. 92

⁶⁹ Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 254

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. 93

Sumber: Hardani, 2020

Peneliti memilih empat kategori karena sampel penelitian bingung tentang bagaimana menanggapi atau khawatir tentang apakah komentarnya positif atau negatif, ada kemungkinan lebih tinggi bahwa opsi tengah (netral) akan dipilih. Akibatnya, jawaban tidak secara akurat mencerminkan keadaan sampel penelitian.⁷¹

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur untuk mengevaluasi variabel penelitian. Kedua skala ini digunakan untuk mengukur *psychological well being* dan motivasi kerja.

1) Skala *psychological well being*

Pada skala *psychological well being* menggunakan *psychological well being scale* yang dibuat oleh Ryff dan Singer yang berisi 30 item. Nilai skala diperoleh dari hasil jawaban *Favorable* atau *Unfavorable* tentang pernyataan pada skala *psychological well being*. Setiap item, skala terdiri dari 4 alternatif respon, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jumlah nilai yang diperoleh pada skala ini, pada subjek *psychological well being* (psikologis kesejahteraan) meningkat dengan jumlah nilai tinggi, sedangkan *psychological well being* subjek (kesejahteraan psikologis) jatuh dengan jumlah nilai rendah.

⁷¹ Ahmad Saifuddin, Penyusunan Skala Psikologi, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2020) 74

Tabel berikut menunjukkan distribusi item untuk setiap aspek *psychological well being*:

Tabel 3. 3
Skala *Psychological Well Being* Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	F	UF	Total
1.	Penerimaan diri	Kemampuan menerima diri	1, 2, 3	4, 5	5
2.	Relasi Positif dengan orang lain	Kemampuan untuk membina hubungan yang hangat dengan orang lain	6, 7	8, 9, 10	5
3.	Otonomi	Kemampuan untuk menentukan nasib sendiri	11, 12	13, 14, 15	5
4.	Penguasaan Lingkungan	Kemampuan untuk menciptakan dan mengelola lingkungan agar sesuai dengan orang lain	16, 17	18, 19, 20	5
5.	Tujuan dalam Hidup	Kemampuan untuk memberikan makna dalam hidup	21, 22	23, 24, 25	5
6.	Pertumbuhan personal	Kemampuan untuk mengembangkan potensi	26, 27	28, 29, 30	5
Jumlah			13	17	30

Total item skala ini adalah sejumlah 30 item, mencakup dari 13 item *Favourabel* dan 17 *Unfavourable*.

2) Skala Motivasi Kerja

Alat ukur skala motivasi kerja berdasarkan teori Abraham Maslow. Ada 30 item Nilai skala diperoleh dari hasil jawaban

Favorable atau *Unfavorable* tentang pernyataan pada skala motivasi kerja.

Tabel berikut menunjukkan distribusi item untuk setiap aspek motivasi kerja:

Tabel 3. 4
Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	F	UF	Total
1.	Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji	1, 2, 3	4, 5	8
		Kesehatan lingkungan kerja	6, 7	8	
2.	Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Jaminan kesehatan	9, 10	12, 13	6
		Keamanan bekerja	11	14	
3.	Kebutuhan sosial	Memiliki rasa persahabatan	16, 26	19	6
		Mampu bekerja sama	15, 17	18	
4.	Kebutuhan akan harga diri	Pengakuan/pujian	20, 21, 22	23, 24, 25	6
5.	Kebutuhan akan aktualisasi diri	Pengembangan diri dalam karir	27	29	4
		Kreatif dalam bekerja	28	30	
Jumlah			17	13	30

Total item skala ini adalah sejumlah 30 item, mencakup dari 17 item *Favourabel* dan 13 *Unfavourable*.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Keakuratan atau kebenaran suatu alat ukur dikenal sebagai validitas.⁷² Karena suatu instrumen dianggap valid jika dapat mendeteksi variabel data, maka pengujian validitas menjadi sangat penting secara menyeluruh, dengan menggunakan SPSS versi 26 for Windows. Korelasi *product moment pearson* digunakan untuk menentukan validitas instrument dalam penelitian.

Korelasi *product moment pearson* untuk melakukan ini, membandingkan skor setiap item dengan skor total; jumlah semua skor item menghasilkan skor akhir. Item pertanyaan yang memiliki hubungan kuat dengan skor keseluruhan menunjukkan bahwa mereka dapat membantu responden mengartikulasikan apa yang ingin mereka katakan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi x dan y

N = jumlah subyek

⁷² Febrianawati, Yusup. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7.1 (2018): 17-23.

xy = jumlah perkalian skor item dengan skor total

x = jumlah skor pertanyaan item

y = jumlah skor total

1. Hasil dari r_{xy} disamakan r-tabel dengan kualitas relevan 5%. Jika $r_{xy} >$ r-tabel maka item dinyatakan valid dan layak dipakai untuk pengambilan data.
2. Sebaliknya jika $r_{xy} <$ r-tabel maka item dinyatakan tidak valid dan tidak layak dipakai untuk pengambilan data.⁷³

Program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 26 for Windows digunakan untuk menganalisis item pada setiap instrumen. Dengan menyamakan ukuran r-tabel dengan ukuran korelasi (r-hitung) yang diterima dari *output* SPSS.

R tabel dalam penelitian ini menggunakan rumus df (derajat bebas) = (N-2) dengan N = 56, memiliki taraf signifikan 5% atau 0,05 untuk kedua arah.

$$df = N - 2$$

$$df = 56 - 2$$

$$df = 54$$

⁷³ Febrianawati, Yusup. 17-23.

Maka didapati nilai r_{tabel} sebesar 0,2632 dengan melihat r_{tabel} yang terlampir di lampiran. Berikut hasil validitas instrument dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Hasil Validitas Skala *Psychological Well Being*

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Selama pandemic Covid 19, saya lebih merasa percaya diri	.290	0,263	0,05	VALID
2	Selama pandemi Covid 19, saya menikmati sebagian besar kepribadian saya.	.434	0,263	0,05	VALID
3	Ketika saya menceritakan kembali peristiwa hidup saya, saya merasa puas dan menghargai perubahan yang telah terjadi pada masa pandemi ini	.442	0,263	0,05	VALID
4	Selama pandemic Covid 19, saya kecewa dengan prestasi saya	.509	0,263	0,05	VALID
5	Selama pandemi Covid 19, saya percaya bahwa kehidupan Saya mengenal banyak orang lebih baik daripada hidup saya sendiri.	.017	0,263	0,05	TIDAK VALID
6	Selama pandemi Covid 19, Orang-orang menganggap saya sebagai pendengar yang baik yang memprioritaskan orang lain.	.466	0,263	0,05	VALID
7	Selama pandemi Covid 19, Orang lain tahu mereka bisa memercayai saya, dan saya tahu mereka bisa memercayai mereka.	.322	0,263	0,05	VALID
8	Saya mengalami kesulitan untuk membentuk ikatan yang erat dengan	.545	0,263	0,05	VALID

	orang lain pada masa pandemic ini				
9	Saya tidak banyak berhubungan orang yang hangat dengan orang lain dalam masa pandemic ini	.413	0,263	0,05	VALID
10	Selama pandemi Covid 19, Karena saya hanya memiliki satu atau dua teman dekat, saya sering merasa kesepian.	.589	0,263	0,05	VALID
11	Selama pandemi Covid 19, saya akan berbicara bahkan jika itu bertentangan dengan apa yang dipikirkan orang lain.	.152	0,263	0,05	TIDAK VALID
12	Selama pandemi Covid 19, saya mengevaluasi diri saya menurut nilai-nilai yang penting bagi saya, bukan menurut nilai-nilai yang penting bagi orang lain.	.101	0,263	0,05	TIDAK VALID
13	Selama pandemi Covid 19, Saya enggan berpendapat mengenai hal-hal yang kontroversi	.262	0,263	0,05	TIDAK VALID
14	Selama pandemi Covid 19, Saya khawatir terhadap pemikiran orang tentang saya	.593	0,263	0,05	VALID
15	Selama pandemi Covid 19, Saya mudah terpengaruh dengan orang lain yang memiliki pendapat lebih menyakinkan	.565	0,263	0,05	VALID
16	Selama pandemi Covid 19, Saya kompeten dalam menangani kewajiban sehari-hari saya.	.480	0,263	0,05	VALID
17	Selama pandemi Covid 19, saya telah menemukan keberadaan yang menyenangkan yang memenuhi kebutuhan saya.	.445	0,263	0,05	VALID
18	Selama pandemi Covid 19, kecemasan setiap hari membuatku tertekan	.300	0,263	0,05	VALID

19	Saya sulit menentukan cara hidup yang memuaskan bagi saya selama pandemic ini	.505	0,263	0,05	VALID
20	Selama pandemi Covid 19, saya menghindari interaksi dengan orang-orang di sekitar saya.	.653	0,263	0,05	VALID
21	Selama pandemi Covid 19, Saya bukan termasuk kelompok orang yang tidak percaya pada kekuatan yang lebih tinggi.	.191	0,263	0,05	TIDAK VALID
22	Selama pandemi Covid 19, saya secara konsisten menetapkan tujuan untuk masa depan dan berusaha untuk mewujudkannya.	.317	0,263	0,05	VALID
23	Saya secara konsisten merencanakan masa depan dan bertujuan untuk mewujudkannya dalam pandemic ini	-.013	0,263	0,05	TIDAK VALID
24	Selama pandemi Covid 19, Saya telah mengalami pertemuan buruk tentang apa yang ingin saya lakukan dalam hidup saya.	.616	0,263	0,05	VALID
25	Selama pandemi Covid 19, Saya kadang-kadang berpikir saya telah mencapai semua yang ada dalam hidup.	.102	0,263	0,05	TIDAK VALID
26	Selama pandemi Covid 19, Hidup adalah perjalanan perkembangan, pembelajaran, dan perubahan menurut saya.	.493	0,263	0,05	VALID
27	Selama pandemi Covid 19, Saya percaya bahwa seiring waktu, saya meningkat.	.339	0,263	0,05	VALID
28	Selama pandemi Covid 19, Sulit bagi saya untuk mengganti kebiasaan lama dengan yang baru.	.414	0,263	0,05	VALID
29	Selama pandemi Covid 19, Saya tidak memiliki keinginan untuk	.386	0,263	0,05	VALID

	berpartisipasi dalam kegiatan yang akan memperluas wawasan saya.				
30	Selama pandemi Covid 19, Saya merasa ada perkembangan dalam hidup saya, seperti yang terjadi pada orang lain, selama setahun terakhir.	.296	0,263	0,05	VALID

Sumber: Olah data SPSS 2022

Berdasarkan tabel berikut, soal 5, 11, 12, 13, 21, dan 25 memiliki nilai r_{hitung} kurang dari nilai r_{tabel} (0,263), yang mengakibatkan poin dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan. Pernyataan harus dihilangkan sebagai hasilnya. Sedangkan nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan, khususnya soal 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 29 dan 30, lebih dari nilai r_{tabel} (0,263); item pertanyaan diakui sebagai dapat diterima atau valid.

Tabel 3. 6
Hasil Validitas Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Gaji yang saya lebih dari cukup rasa syukur selama atas wabah Covid 19.	.017	0,263	0,05	TIDAK VALID
2	Tunjangan kerja yang saya dapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saat pandemic berlangsung	-.234	0,263	0,05	TIDAK VALID
3	Selama pandemi Covid 19, gaji yang diberikan sesuai dengan macam pekerjaan yang ada	.237	0,263	0,05	TIDAK VALID
4	Gaji yang saya dapatkan kurang dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan saat pandemic berlangsung	.392	0,263	0,05	VALID

5	Tunjangan kerja yang saya dapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga saat pandemic berlangsung	-.141	0,263	0,05	TIDAK VALID
6	Selama pandemi Covid 19, Saya puas dengan pemimpin yang mampu memberikan situasi kerja yang nyaman	.572	0,263	0,05	VALID
7	Selama pandemi Covid 19, Pemimpin tidak memperhatikan lingkungan kerja yang membuat tidak nyaman kepada karyawan	.536	0,263	0,05	VALID
8	Selama pandemi Covid 19, Pengawasan terhadap karyawan di lembaga memberikan ketenangan dan kenyamanan	.489	0,263	0,05	VALID
9	Selama pandemi Covid 19, peran asuransi kesehatan dalam mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja	.486	0,263	0,05	VALID
10	Selama pandemi Covid 19, Pemimpin Selalu memperhatikan kesehatan dalam bekerja	.570	0,263	0,05	VALID
11	Selama pandemi Covid 19, Adanya keamanan akan perlindungan dari bahaya kerja	.428	0,263	0,05	VALID
12	Tidak ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan saat pandemic berlangsung	.540	0,263	0,05	VALID
13	Pemimpin tidak menghiraukan perihal kesehatan karyawan saat pandemic berlangsung	.649	0,263	0,05	VALID
14	Tidak adanya jaminan keamanan perlindungan bahaya kerja saat pandemic berlangsung	.621	0,263	0,05	VALID
15	rekan kerja yang saling membantu selama pandemi	.565	0,263	0,05	VALID

16	Selama pandemi Covid 19, Rekan kerja yang ingin menjalin hubungan berupa pertemanan	.270	0,263	0,05	VALID
17	Selama pandemi Covid 19, Rekan kerja yang dapat menolong apabila ada kesulitan dalam bekerja	.517	0,263	0,05	VALID
18	Rekan kerja hanya memikirkan pekerjaan dirinya sendiri saat pandemic berlangsung	.678	0,263	0,05	VALID
19	Rekan kerja tidak memikirkan untuk berteman satu sama lain saat pandemic berlangsung	.618	0,263	0,05	VALID
20	Selama pandemi Covid 19, Adanya hubungan komunikasi terhadap atasan dengan bawahan	.627	0,263	0,05	VALID
21	Selama pandemi Covid 19, Adanya pemberian insentif kepada karyawan berprestasi	.375	0,263	0,05	VALID
22	Selama pandemi Covid 19, Jika Anda berkinerja baik di tempat kerja, ada budaya pujian dari atasan.	.574	0,263	0,05	VALID
23	Selama pandemi Covid 19, Adanya pemberian penghargaan atas pencapaian karyawan	.410	0,263	0,05	VALID
24	Selama pandemi Covid 19, Tidak adanya bonus walaupun mendapatkan pegawai berprestasi*	.531	0,263	0,05	VALID
25	Selama pandemi Covid 19, Tidak diberikan penghargaan walaupun karyawan menyelesaikan tugas dengan baik	.489	0,263	0,05	VALID
26	Selama pandemi Covid 19, Pemimpin tidak memberikan pujian berupa ucapan walaupun karyawan melaksanaka tugas dengan baik.	.661	0,263	0,05	VALID
27	Selama pandemi Covid 19,	.283	0,263	0,05	VALID

	Memberikan keleluasaan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan				
28	Selama pandemi Covid 19, Beri mereka kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas mereka sendiri dalam pekerjaan yang mereka lakukan	.077	0,263	0,05	TIDAK VALID
29	Selama pandemi Covid 19, Tidak memberikan pelatihan yang berupaya untuk mengembangkan diri	.752	0,263	0,05	VALID
30	Selama pandemi Covid 19, Tidak memberikan kesempatan kreativitas karyawann dalam melaksanakan pekerjaan	.776	0,263	0,05	VALID

Sumber : Olah data SPSS 2022

Berdasarkan tabel berikut, soal 1, 2, 3, dan 5 dan 28 memiliki nilai r_{hitung} yang kurang dari nilai r_{tabel} (0,263); yang mengakibatkan poin dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan. Pernyataan harus dihilangkan sebagai hasilnya. Pertanyaan 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 dan 30 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263), sehingga butir soal dianggap sah atau valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah metode digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner berdasarkan indikator untuk masing-masing variabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang *relate*

konsisten.⁷⁴ Dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, tujuannya adalah untuk memastikan tingkat konsistensi kuesioner yang perlu dinilai reliabilitasnya. *Alpha Cronbach* adalah hasil perhitungan dari tingkatan kepercayaan seseorang terhadap suatu variabel dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrument

k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian skor butir

σ_1^2 : Varian skor total

1. Bila nilai *Alpha Cronbach* > 0,70, maka variabel yang dipakai dibidang *reliable*. Semakin besar nilai *Alpha Cronbach* dengan mendekati angka satu maka kepercayaan data semakin baik.
2. Bila nilai *Alpha Cronbach* < 0,70, maka variabel yang dipakai tidak dibidang *reliable*. Semakin kecil nilai *Alpha Cronbach* dengan mendekati angka satu maka kepercayaan data semakin buruk.⁷⁵

⁷⁴ Febrianawati, Yusup. 17-23.

⁷⁵ Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. "Validitas dan reliabilitas penelitian." *Jakarta: Mitra Wacana Media* (2018). 211

Nilai koefisien *Alpha Cronbach* bervariasi diantara 0 (tanpa reliabilitas) sampai dengan 1 (reliabilitas sempurna). Menentukan nilai koefisien korelasi reliabilitas tersebut sebagai berikut:⁷⁶

Tabel 3. 7
Nilai Koefisien Korelasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0	Tidak memiliki reabilitas
>.70	Reliabilitas yang dapat diterima
>.80	Reliabilitas yang baik
.90	Reliabilitas yang sangat baik
1	Reliabilitas sempurna

Sumber: Diah Budiastuti dkk, 2018

Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel untuk penelitian ini:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Psychological Well Being</i>	.857	Reliabel
Motivasi Kerja	.890	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Dihasilkan dari uji reliabilitas tersebut di atas, *psychological well being* memiliki nilai alpha 0,857 yang lebih tinggi dari 0,70, dan motivasi

⁷⁶ Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. 211

kerja memiliki nilai alpha 0,890 yang lebih tinggi dari 0,70. Dengan demikian, *psychological well being* dan motivasi kerja ini *reliabel*.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan mengelompokkan responden dan variabel, tabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, merumuskan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan melalui perhitungan.⁷⁷ Peneliti terlebih dahulu menjelaskan langkah-langkah selanjutnya untuk melakukan analisis sebelum beralih ke bagian analisis data, sebagai berikut:

1. Langkah-langkah Analisis Data

Untuk mengatasi kekhawatiran mengenai perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang dihasilkan, penyajian data penelitian yang dikumpulkan akan diperiksa. Langkah-langkah analisis data tercantum di bawah ini:

- a. Pengecekan, melihat kembali instrument yang terkumpul
- b. Melaksanakan penilaian pada setiap item
- c. Melaksanakan analisa data menggunakan pendekatan yang telah ditentukan program SPSS versi 26 *for windows*
- d. Penjelasan hasil analisis data

⁷⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. 147

2. Teknik Analisis Data

Korelasi sebagai teknik analisis data, bertujuan untuk memastikan seberapa dekat hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dengan cara melakukan uji klasikal diantaranya;

a. Uji Normalitas

Suatu metode untuk menentukan apakah penyebaran data dalam suatu sampel dapat dikaitkan dengan populasi tertentu yang berdistribusi normal atau tidak dikenal sebagai uji normalitas.⁷⁸

Dengan bantuan alat SPSS 26 *for Windows* menggunakan cara uji *Kolmogorof-Smirnov*.

Uji normalitas ini, bahwa sampel data dari populasi berdistribusi normal jika signifikan *Asymp Sig. (2-Tailed)* adalah $> 0,05$; jika tidak, data sampel dari populasi tidak terdistribusi secara normal.⁷⁹

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk menilai ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Penggunaan tes ini sebagai prasyarat dalam regresi linier atau analisis korelasi adalah umum.⁸⁰ Dengan SPSS versi 26 *For Windows*,

⁷⁸ Budiwanto, Setyo. "Metode statistika untuk mengolah data keolahragaan." *Metode Statistika* (2017): 1-191.

⁷⁹ Ma'aruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2015), 330

⁸⁰ Setiawan, Cruisietta Kaylana, and Sri Yanthy Yosepha. "Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter@ Thebodyshopindo)." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10.1 (2020). 4

pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Deviation from Linearity* pada tabel ANOVA.

Jika nilai signifikansi linieritas $> 0,05$, maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan jika $< 0,05$ maka tidak ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.⁸¹

c. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang dibuat oleh satu atau lebih populasi yang perlu diverifikasi oleh proses tertentu sebagai bagian dari proses pengujian hipotesis. Membuat prosedur pengujian hipotesis membandingkan nilai sampel (berasal dari data penelitian) dan nilai hipotesis dalam data populasi.⁸²

Aplikasi SPSS versi 26 *for Windows* akan digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan *Product Moment Pearson*, karena jenis data interval *psychological well being* dan motivasi kerja akan dihitung tingkat korelasinya untuk menunjukkan hubungan *Psychological Well Being* dengan Motivasi Kerja pendidik SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi

⁸¹ Ma'aruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2015), 331

⁸² Mufarrikhoh, Zainatul. *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad MediaPublishing, 2019. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=hknWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=uji+hipotesis&ots=g4Qehl72s&sig=OXUODh1873ddI94PO0phBnssbhA&redir_esc=y#v=onepage&q=uji%20hipotesis&f=false

Covid-19.⁸³ Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *product moment pearson* yakni:⁸⁴

- Ketika nilai sig. < 0,05 maka terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Ketika nilai sig. > 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Selain itu pengambilan keputusan uji korelasi *product moment pearson* juga dapat dilihat dari nilai r. Dikatakan valid apabila hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Adapun pedoman untuk memberikan penjelasan tentang koefisien korelasi:⁸⁵

Tabel 3. 9
Pedoman Koefisien Korelasi

Nilai r (Interval Koefisien)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

⁸³ Suharsimi arikunto. “Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek.” Jakarta: Rineka cipta. (2019). 319.

⁸⁴ Mustofa, Akhmad. *Uji Hipotesis Statistik*. Gapura Publishing. com, 2013. Hal. 3
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=SAelDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=uji+hipotesis&ots=BfF2yhQR16&sig=uH6Q2riFOX2mRfjfwIsJK3CNXA&redir_esc=y#v=onepage&q=uji%20hipotesis&f=false

⁸⁵ Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2019), 248.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. SLB BCD YPAC Jember

YPAC (Yayasan Pengembangan Anak Disabilitas) didirikan dengan tujuan utama:

1. Membantu anak-anak dengan masalah jasmani dan rohani yang kurang mampu memenuhi kebutuhan dasarnya dan yang menjadi beban orang lain dengan memberikan dukungan dan pendidikan.
2. Memberikan nasihat dan pengajaran kepada anak-anak muda yang kurang kaya atau yang memiliki cacat mental atau fisik sehingga mereka dapat memperoleh bidang dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalani kehidupan yang terhormat sesuai dengan derajat mereka.
3. Mendirikan asrama dan panti asuhan yang akan membantu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan baik di dalam maupun di luar sekolah.

Diselenggarakan untuk mencapai tujuan di atas:

- a. Dimulai dari Taman Kanak-kanak Luar Biasa (TKLB) dan berlanjut hingga Sekolah Menengah Luar Biasa, Sekolah Luar

Biasa Jember terdiri dari Bagian B (Tuli) dan Bagian C (Grahit) (SMALB).

- b. Panti asuhan dan asrama. Karena merawat anak-anak cacat memerlukan tindakan ekstra (pribadi), mayoritas anak-anak cacat berasal dari keluarga miskin atau berpenghasilan rendah.

2. Sekolah Luar Biasa Negeri Branjangan

a. Profil SLB N Branjangan

SLB Negeri Branjangan terletak di Branjangan Kota Jember. Lembaga kami terakreditasi dengan nilai A. Kurikulum K-13 telah diperbarui di sekolah kami. Selain itu, sekolah kami menawarkan kegiatan dan program keagamaan terbaik, seperti pramuka, membuat, pijat, memasak, mempercantik, upcycling, dan merangkai bunga. Jangan lupakan pendidikan karakter yang akan Anda dapatkan dari kami, antara lain bimbingan dan konseling, pengembangan OSN, peningkatan disiplin, pelibatan sosial dan masyarakat, pengajaran membaca dan menulis Al-Qur'an, serta pembinaan akhlak dan budi pekerti. Juara I Lomba Baca Puisi Tingkat Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 merupakan salah satu prestasi anak sekolah kita. Selain itu, guru sekolah kami memenangkan Lomba Kreativitas Guru Tingkat Provinsi Jawa Timur tahun 2018.

b. Visi

Menciptakan Insan Yang Berakhlak Mulia, Mandiri, Unggul, Terampil dan Usaha.

c. Misi

1. Melaksanakan pembinaan IMTAQ dan berakhlak mulia.
2. Melaksanakan pembinaan sikap dan karakter
3. Melaksanakan pembinaan bidang vocasi sesuai bakat, minat dan kemampuan siswa
4. Meningkatkan kualitas SDM.
5. Melaksanakan kemitraan sekolah.
6. Mewujudkan sistem manajemen partisipatif, transparan dan akuntabel
7. Meningkatkan *income generating activity*

3. Sekolah Luat Biasa Negeri Jember**a. Sejarah SLB N Jember**

SDLB Negeri Jember yang berdiri sejak tahun 1985/1986 beralamat di Jl. dr. Subandi No. 56 Patrang - Jember, merupakan sumber nama SLB Negeri Jember. Sejak SDLB Negeri Jember didirikan, sekolah ini telah melayani siswa berkebutuhan khusus yang semuanya berkebutuhan khusus.

Drs. membawahi SDLB Negeri Patrang sejak didirikan sampai dengan tahun 2006. Sukirman, yang kemudian dijabat sampai

sekarang oleh Ibu Umi Salmah, S.Pd, M.Pd. Untuk membantu siswa dan menyediakan tempat tinggal yang jauh dari sekolah, lembaga ini juga menyediakan asrama.

Dukungan inisiatif pembangunan dan infrastruktur yang dibutuhkan, khususnya asrama SDLB Jember, selalu menjadi prioritas SDLB Negeri Patrang. Sekalipun mereka adalah anak-anak kecil yang cacat fisik dan mental, sekolah harus meningkatkan kualitas pengajaran mereka untuk menghasilkan siswa yang siap menghadapi masa depan.

Sejak tahun 2015, SLB Negeri Jember menjadi nama SDLB Negeri Patrang Jember. Hal ini memengaruhi tampilan layanan yang diberikan ke ABK (SDLB, SMPLB, dan SMALB).

4. Sekolah Luar Biasa-C TPA Jember

a. Profil SLB-C TPA Jember

Nama Sekolah : SLB-C TPA Jember

Alamat : Jl. Jawa No. 57 Kec.

Sumbersari Jember

No.Statistik Sekolah/ NSS : 834052403003

Nomor Identitas Sekolah/NIS : 282410

Status Sekolah : Swasta

Status Gedung : Milik Yayasan

Akreditasi : B

b. VISI SEKOLAH

”Terwujudnya Sekolah Luar Biasa yang berakhlak mulia, berprestasi, terampil dan mandiri”

c. MISI SEKOLAH

1. Mengembangkan bakat dan minat seoptimal mungkin
2. Peningkatan tenaga pendidik yang profesional
3. Memberikan pelayanan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efisien dan menyenangkan.
4. Mengembangkan potensi yang berkarakter kebangsaan
5. Peningkatan Iman dan Takwa.

d. TUJUAN SEKOLAH

1. Mengembangkan kemampuan peserta didik dalam berinteraksi secara vertikal kepada Tuhannya dan secara horizontal kepada masyarakat dan lingkungannya.
2. Memberikan bekal akademi dan ketrampilan sehingga anak dapat membaca, menulis, dan berhitung serta mandiri agar dapat menyesuaikan diri dan hidup dimasyarakat sesuai dengan kemampuannya.
3. Mempersiapkan lulusan SLB-C TPA agar mampu mandiri hidup dilingkungan masyarakat.

5. Sekolah Luar Biasa ABC TPA Balung

a. Profil SLB ABC TPA Balung

Nama Sekolah	: SLB ABC TPA Balung
Alamat	: Jl. Halmahera No. 42 Desa/Kelurahan Balung Lor Kec. Balung Kabupaten Jember
Nama Kepala Sekolah	: Praoko, S.Pd
Status Sekolah	: Swasta
Status Gedung	: Hak Pakai
Akreditasi	: B
Tahun didirikan	: 1993

b. VISI SEKOLAH

” Berakhlakul karimah mandiri dan terampil ”

c. MISI SEKOLAH :

- Pelayanan pendidikan sesuai dengan kemampuan
- Meningkatkan minat baca dan tulis siswa
- Mengoptimalkan pembiasaan di sekolah
- Mengefektifkan kegiatan pengembangan diri.

B. Penyajian Data

Penyajian data berisi hasil-hasil relevan di setiap variabel yang disajikan secara sederhana namun bermakna dalam segi tabel, data, dan diagram. Setiap variabel terdaftar dalam subkategori terpisah yang diidentifikasi oleh rumusan masalah atau tujuan penelitian.⁸⁶ Peneliti dapat menyajikan data berikut, sebagai tabel yang menghubungkan data Skala *psychological well being* dengan data skala motivasi kerja.

1. Deskripsi Data

Ketika mendapatkan data tentang hubungan *psychological well being* dengan motivasi kerja, Peneliti menggunakan perangkat seperti skala yang harus dilakukan dan dinilai oleh 85 tenaga pendidik atau guru. Skala dibagikan kepada tenaga pendidik atau guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember yang menggunakan bantuan program *Google Form*. Dari skala hasil perhitungan, didapatkan sebagai berikut:

a. Deskripsi data *psychological well being* dan motivasi kerja

Terdapat 23 item pernyataan yang valid dalam angket variabel *psychological well being*. Pada skala likert, 4 mewakili respons terbaik, sementara 1 mewakili yang terburuk. Oleh karena itu, total skor terendah responden atau subjek adalah $23 \times 1 = 23$, dan total skor potensial maksimumnya adalah $23 \times 4 = 92$.

⁸⁶ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 83

Variabel motivasi kerja dalam angket memiliki 25 item pernyataan yang valid. Pada *skala likert*, 4 mewakili respons terbaik, sementara 1 mewakili yang terburuk. Oleh karena itu, total skor terendah yang mungkin dimiliki responden atau subjek adalah $25 \times 1 = 25$, dan total skor potensial maksimumnya adalah $25 \times 4 = 100$.

Aplikasi SPSS 26 for Windows digunakan untuk menganalisis data dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1
Deskripsi Statistik *Psychological Well Weing* dan Motivasi Kerja

Variabel	N	Mean	Std.Deviation
<i>Psychological well being</i>	85	79,49	13.6
Motivasi kerja	85	86.36	11.1
Valid N	85		

Sumber: olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari tenaga pendidik 85 orang pada variabel *psychological well being* memiliki nilai *mean* (rata-rata) 79,49 dan *standart deviation* 13,6. Nilai *mean* (rata-rata) 86,36 dan *standart deviation* 11,1 ditemukan untuk variabel motivasi kerja.

Sebelum disajikan, hasil survei akan dicantumkan sebagai berikut:

1. Jumlah pernyataan dalam skala variabel X (*psychological well being*) 23 item pernyataan.
 - a. Penjelasan perihal bagian penerimaan diri sebanyak 4 poin
 - b. Penjelasan perihal bagian relasi psotif dengan orang lain sebanyak 5 poin

- c. Penjelasan perihal mengenai bagian otonomi sebanyak 2 poin
 - d. Penjelasan perihal bagian penguasaan lingkungan sebanyak 5 poin
 - e. Penjelasan perihal bagian tujuan dalam hidup sebanyak 2 poin
 - f. Penjelasan perihal bagian pertumbuhan personal sebanyak 5 poin
2. Banyaknya pernyataan dalam skala variabel Y (Motivasi Kerja) 25 item pernyataan.
- a. Penjelasan perihal bagian kebutuhan fisiologis berjumlah 4 poin
 - b. Penjelasan perihal bagian kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan orang lain berjumlah 6 poin
 - c. Penjelasan perihal bagian kebutuhan sosial berjumlah 6 poin
 - d. Penjelasan perihal bagian kebutuhan akan harga diri berjumlah 6 poin
 - e. Penjelasan perihal bagian kebutuhan akan aktualisasi diri berjumlah 3 poin.

b. Deskripsi kategori data

Setelah mengetahui *mean* dan *standart deviation* masing-masing variabel, angka ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat tinggi, sedang, atau rendah untuk setiap variabel pada

responden atau subjek penelitian. Rumus yang digunakan untuk menentukan kategori tingkat variabel:⁸⁷

Tabel 4. 2
Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel

Tinggi	$X > M + 1 SD$
Sedang	$M - 1 SD < X < M + 1 SD$
Rendah	$X < M - 1 SD$

Sumber: Ahmad Saifudin, 2020

Keterangan:

M : *Mean*

SD : *Standart deviation*

Hasil dari kategorisasi tingkat setiap variabel penelitian:

1). Kategori tingkat *psychological well being*

a. Kategori Rendah

$$X < M - 1 SD$$

$$X < 79,49 - 1(13,6)$$

$$X < 65,89$$

Dari rumus diatas, tenaga pendidik dengan nilai *psychological*

well being < 65,89 artinya memiliki tingkat *psychological well being* rendah.

⁸⁷Ahmad Saifuddin, Penyusunan Skala Psikologi, 229-230.

b. Kategori Sedang

$$M - 1 SD < X < M + 1 SD$$

$$79,49 - 1(13,6) < X < 79,49 + 1(13,6)$$

$$65,89 < X < 93,09$$

Dari rumus diatas, tenaga pendidik dengan nilai *psychological well being* berada diantara 65,89 sampai 93,09 artinya memiliki tingkat *psychological well being* sedang.

c. Kategori Tinggi

$$X < M + 1 SD$$

$$X < 79,49 + 1(13,6)$$

$$X < 93,09$$

Dari rumus diatas, tenaga pendidik dengan nilai *psychological well being* < 93,09 artinya memiliki tingkat *psychological well being* tinggi.

Hasil Uji kategori data *psychological well being* sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Tabel 4. 3
Uji Kategorisasi Data *Psychological Well Being*

Kategori <i>Psychological well being</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	8.2	8.2	8.2
	Sedang	59	69.4	69.4	77.6
	Tinggi	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil kategorisasi yang telah didapatkan bahwa 7 tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember yang mempunyai *psychological well being* yang rendah dengan presentase sebesar 8,2%, 59 tenaga pendidik mempunyai *psychological well being* yang sedang dengan presentase sebesar 69,4%, dan 19 tenaga pendidik mempunyai *psychological well being* yang tinggi dengan presentase sebesar 22,4%.

2). Kategori tingkat motivasi kerja

a. Kategori Rendah

$$X < M - 1 SD$$

$$X < 86,36 - 1(11,1)$$

$$X < 75,26$$

Dari rumus diatas, tenaga pendidik dengan nilai motivasi kerja $< 75,26$ artinya memiliki tingkat motivasi kerja rendah.

b. Kategori Sedang

$$M - 1 SD < X < M + 1 SD$$

$$79,49 - 1(13,6) < X < 79,49 + 1(13,6)$$

$$75,26 < X < 97,46$$

Dari rumus diatas, tenaga pendidik dengan nilai motivasi kerja berada diantara 75,26 sampai 97,46 artinya memiliki tingkat motivasi kerja sedang.

c. Kategori Tinggi

$$X < M + 1 SD$$

$$X < 86,36 + 1(11,1)$$

$$X < 97,46$$

Dari rumus diatas, tenaga pendidik dengan nilai motivasi kerja < 97,46 artinya memiliki tingkat motivasi kerja tinggi.

Hasil Uji kategori data motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Uji Kategorisasi Data Motivasi Kerja

Kategori Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	10.6	10.6	10.6
	Sedang	59	69.4	69.4	80.0
	Tinggi	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil kategorisasi yang telah didapatkan bahwa diketahui 9 tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dengan presentase sebesar 10,6%, 59 tenaga pendidik mempunyai motivasi kerja yang sedang dengan presentase sebesar 69,4%, dan 17 tenaga pendidik mempunyai motivasi kerja tinggi dengan presentase sebesar 20%.

C. Analisis dan Penyajian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode untuk menentukan apakah penyebaran data dalam suatu sampel dapat dikaitkan dengan populasi tertentu ada atau tidaknya distribusi normal. Dengan bantuan alat SPSS 26 for Windows menggunakan cara uji *Kolmogorof-Smirnov*. sampel data dari populasi berdistribusi normal jika signifikan *Monte Carlo Sig. (2-Tailed)* adalah $> 0,05$. Terlihat pada pedoman uji normalitas:

Tabel 4. 5
Pedoman Uji Normalitas

Nilai signifikansi	Keterangan
Sig $> 0,05$	Distribusi normal
Sig $< 0,05$	Distribusi tidak normal

Sumber: Imam Gunawan, 2016

Hasil nilai perhitungan data berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43579052
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.075
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,152 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data *psychological well being* dan motivasi kerja berdistribusi normal sesuai dengan pedoman uji normalitas. Uji normalitas dilakukan peneliti pada data penelitian *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* sebanyak 85 tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember.

2. Uji Linieritas

Mencoba untuk menentukan apakah variabel tersebut linier dengan variabel independen, dalam hal ini uji linieritas harus dilakukan. Uji Linieritas pada SPSS versi 26 *for Windows* digunakan dalam uji linieritas penelitian ini. Pada uji linieritas, jika nilai signifikansi linieritas $> 0,05$, maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat, dan jika nilai signifikansi linieritas $< 0,05$, maka tidak ada hubungan seperti itu. Hasil uji linieritas ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Between (Combined)	151.905	59	2.575	5.467	.000

kerja * <i>Psychological well being</i>	Groups	Linearity	117.139	1	117.139	248.750	.000
		Deviation from Linearity	34.765	58	.599	1.273	.257
	Within Groups		11.773	25	.471		
	Total		163.678	84			

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2022

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di atas, jika *psychological well being* dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,257 lebih besar dari 0,05 maka termasuk dalam kategori data linier, sesuai aturan uji linieritas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk memastikan ada tidaknya hubungan antara *psychological well being* dan motivasi kerja guru SLB di Kabupaten Jember.⁸⁸ Pedoman untuk mengevaluasi hipotesis yang dapat mengungkapkan hubungan antara dua variabel:⁸⁹

Tabel 4. 8
Pedoman Uji Korelasi

Nilai signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Berhubungan
Sig > 0,05	Tidak-berhubungan

Sumber: Mustofa, Akhmad, 2013

⁸⁸ Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D, 209

⁸⁹ Mustofa, Akhmad. *Uji Hipotesis Statistik*. Gapura Publishing. com, 2013. Hal. 3
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=SAeIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=uji+hipotesis&ots=BfF2yhQR16&sig=uH6Q2riFOX2mRfjfwIsJIK3CNXA&redir_esc=v#v=onepage&q=uji%20hipotesis&f=false

Tabel 4. 9
Pedoman Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019

Hasil perhitungan hipotesis menggunakan korelasi *product moment pearson*:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis

		Correlations	
		<i>Psychological Well Being</i>	Motivasi Kerja
<i>Psychological Well Being</i>	Pearson Correlation	1	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2022

Dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan *product moment pearson* yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

Hipotesis nol (H_0) : Terdapat tidak hubungan yang positif antara *psychological well being* dan motivasi kerja tenaga pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19.

Hipotesis alternatif (H_a) : Terdapat hubungan yang positif antara *psychological well being* dan motivasi kerja tenaga pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19.

Jika dilihat dari nilai *pearson correlation*, memiliki nilai r_{hitung} 0,900 yang artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan acuan r_{tabel} adalah sebesar 0,2133 ($n-2 = 83$). Maka nilai $0,900 > 0,2133$ artinya terdapat hubungan antara *psychological well being* dan motivasi kerja SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19. Nilai *pearson correlation's* 0,900 yang berada pada kisaran 0,80 – 1,000 memiliki korelasi yang sangat kuat, berdasarkan pedoman tingkat korelasi. Hasil nilai *pearson correlation* adalah positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well being*, maka motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember akan semakin tinggi juga. Sebaliknya, jika semakin *psychological well being* rendah, maka motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember akan semakin rendah.

Temuan utama penelitian, bahwa “ada hubungan yang signifikan dan positif antara *psychological well being* dan motivasi kerja pendidik SLB

(Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember selama pandemi Covid-19”, didukung oleh penelitian ini.

D. Pembahasan

Pandemi Covid-19 ini memiliki dampak pada pendidikan, yang terkena dampak yaitu tenaga pendidik, dan siswa siswi. Tenaga pendidik memiliki peran penting untuk siswanya, bagaimana cara tenaga pendidik ini masih mengajar walaupun di era pandemi. Tenaga pendidik juga dituntut untuk menyesuaikan diri pada era *new normal*, mengerjakan tugas yang kompleks, mengajar siswa anak berkebutuhan khusus (ABK) dengan kurikulum yang belum tepat, dan memakai sarana prasarana seadanya. Pada prosesnya tidak jarang tenaga pendidik menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan tugasnya baik masalah internal maupun eksternal. Adanya masalah yang dialami dapat mempengaruhi tenaga pendidik untuk menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan. Menurut Herianto, Dedy, dan Sitti Mirsa adanya motivasi kerja bisa dilatarbelakangi oleh beberapa faktor salah satunya adalah *psychological well being*.⁹⁰

Berdasarkan analisis uji kategori data, dapat dilihat bahwa setiap tenaga pendidik atau guru memiliki tingkat kategori yang bervariasi. Variabel *psychological well being* terdapat 11 tenaga pendidik memiliki *psychological well being* rendah dengan presentase sebesar 12,5%, 57 tenaga pendidik

⁹⁰ Herianto, Dedy, and Sitti Mirsa. "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi sulawesi selatan." *Jurnal Politik Profetik* 6.1 (2018): 91-105.

memiliki *psychological well being* sedang dengan presentase sebesar 64,8%, dan 20 tenaga pendidik mempunyai *psychological well being* tinggi dengan presentase sebesar 22,7%. Rata-rata tingkat *psychological well being* tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember berada pada kategori sedang. Banyaknya *psychological well being* yang berada pada kategori sedang, membuktikan bahwa mayoritas tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember memiliki *psychological well being* yang baik. Temuan dilapangan tenaga pendidik SLB memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mampu menerima masukan positif maupun negatif dari orang lain, memiliki tujuan hidup untuk kedepannya, mampu mengontrol berbagai kegiatan, dan dapat membangun kepedulian sesama tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan buku yang ditulis oleh Al Jufri, Fimas Maulana, Isa Anshori, dan Eni Fariyatul Fahyuni, bahwa ada beberapa aspek *psychological well being* yang harus terpenuhi, yaitu penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan pertumbuhan personal.⁹¹

Menurut Ryff mendefinisikan *psychological well being* sebagai keadaan psikologis yang positif dalam diri individu yang dicirikan dengan keterampilan individu untuk memahami dan menerima dirinya sendiri (*self-acceptance*), membangun hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relation with other*), memiliki penguasaan atas lingkungannya (*environmental*

⁹¹ Al Jufri, Fimas Maulana, Isa Anshori, and Eni Fariyatul Fahyuni. "Menjadi guru yang well being dimasa Pandemi Covid-19." 27

mastery), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*outonomy*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), dan mampu mewujudkan potensi dirinya secara berkelanjutan (*personal growth*).⁹²

Psychological well being dimaknai sebagai suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu. Individu dengan *psychological well being* tinggi akan berusaha untuk memiliki dorongan dalam mengembangkan diri dan merubah hidupnya menjadi baik. Seligman, memiliki pemaknaan atas *psychological well being* yang dituliskan sebagai keadaan dimana individu mampu merasakan kesenangan, memanfaatkan kelebihan-kelebihan dirinya, dan memiliki makna dalam hidup. Tenaga pendidik yang memiliki *psychological well being* berarti tenaga pendidik mampu berkembang sebagai manusia yang seutuhnya, mencapai tugas yang berkembang, dan memberikan kontribusi pada lingkungannya. Memiliki *psychological well being* tinggi akan mengantarkan tenaga pendidik menjadi pribadi yang menyadari keberadaan dan kebermaknaanya, sehingga mampu menjawab tantangan dan permasalahan yang ada di era pandemi Covid-19 sebagai suatu sarana untuk menunjukkan aktualisasi diri.⁹³

Berdasarkan teori Abraham Maslow, motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri

⁹² Grahani, Firsty Oktaria, et al. "PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL BEING (PWB) TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA DI ERA PANDEMI." *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi* 19.2 (2021). 49

⁹³ Grahani, Firsty Oktaria, et al. 49-50

seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Daft, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, menguasai tugas yang kompleks, mencapai standar keberhasilan yang tinggi, dan menjadi lebih baik dari orang lain. Individu yang menunjukkan motivasi kerja berusaha untuk mencapai tujuan yang realistis namun menantang.⁹⁴

Variabel motivasi kerja juga memiliki tingkat kategori yang bervariasi pula. Ada 7 tenaga pendidik memiliki motivasi kerja yang rendah dengan presentase sebesar 8,0%, 61 tenaga pendidik memiliki motivasi kerja yang sedang dengan presentase sebesar 69,3 %, 20 tenaga pendidik memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan presentase sebesar 22,7%. Rata – rata tingkat motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember pada kategori sedang, hasil temuan di lapangan tenaga pendidik SLB termotivasi dari faktor internal dan eksternal. Faktor Internal meliputi kemampuan untuk mengembangkan diri, giat untuk bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab atas tugasnya. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap tenaga pendidik lainnya maupun kepala sekolah. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya yaitu *psychological well being*. Hal tersebut selaras dengan jurnal yang ditulis oleh Dedy Herianto, dan Sitti Mirsa, bahwa faktor yang mempengaruhi

⁹⁴ Ramdani, Sahrul, Rita Tri Yusnita, and Arga Sutrisna. "Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera." *Journal of Indonesian Management (JIM)* 2.3 (2022): 567-574.

motivasi kerja itu terdapat 2 faktor, yaitu internal dan eksternal. Pada internal berasal dari diri sendiri, sedangkan yang eksternal berasal dari lingkungan sekitar. Maka, dari itu *psychological well being* ini termasuk faktor dari internal.⁹⁵

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19. Hal tersebut dapat dilihat melalui uji korelasi dengan nilai sig. $0,000 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19. Kemudian melihat hasil uji *pearson correlation* sebesar 0,900 dapat diartikan jika korelasi yang terjadi antara dua variabel berada pada kategori sangat kuat karena berada pada kisaran nilai 0,80-1,00 dan arah hubungannya berkorelasi positif yang artinya semakin tinggi *psychological well being*, maka motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember akan semakin tinggi juga. Sebaliknya, semakin *psychological well being* rendah, maka motivasi kerja tenaga pendidik atau guru SLB di Kabupaten Jember akan semakin rendah.

Nilai r_{hitung} 0,900 (90%), yang menunjukkan bahwa perubahan motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember ditentukan sebesar 90% oleh *psychological well being* dan 10% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor

⁹⁵ Herianto, Dedy, and Sitti Mirsa. "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi sulawesi selatan." *Jurnal Politik Profetik* 6.1 (2018): 91-105.

lain tersebut meliputi kepuasan kerja, prestasi kerja, dan komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well being* merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini selaras dengan penjelasan Laksmi, Kinanthi Kawuryaning, dan Meita Santi Budiani jika *psychological well being* menjadi bagian salah satu banyaknya faktor yang mempunyai hubungan dengan motivasi kerja.⁹⁶



⁹⁶ Laksmi, Kinanthi Kawuryaning, and Meita Santi Budiani. "Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan." 50-53.



BAB V PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang didapat berdasarkan temuan dan ulasan dari peneliti perihal hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember selama masa Covid-19:

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological well being* dan motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang dilakukan menghasilkan nilai r_{hitung} 0.900 yang artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan acuan r_{tabel} adalah sebesar 0.2133 ($n-2=83$) dengan hubungan berada pada kategori sangat kuat dan bentuk korelasi positif yang artinya semakin tinggi *psychological well being*, maka motivasi kerja tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember akan semakin tinggi juga. Sebaliknya, semakin *psychological well being* rendah, maka motivasi kerja tenaga pendidik atau guru SLB di Kabupaten Jember akan semakin rendah. Sehingga hipotesis yang diajukan menghasilkan H_a (terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja) diterima dan H_0 (tidak terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan motivasi kerja) ditolak.

B. Saran

1. Bagi instansi

Bagi instansi (Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Jember) untuk dapat mempertahankan energi positif melalui *psychological well being* terutama untuk sekolah, rekan kerja, dan pihak luar yang berkolaborasi di sekolah, karena hal ini dapat meningkatkan produksi hasil kinerja kualitas tinggi yang memenuhi persyaratan sekolah secara signifikan.

2. Bagi tenaga pendidik

Bagi seluruh tenaga pendidik atau guru untuk memberikan *feedback* positif sesama rekan kerja, yang salah satunya yaitu melalui motivasi kerja kepada rekan kerja maupun kepala sekolah, dan juga individu lain yang ada di sekitar lingkungan sekolah, yang mana dengan hal tersebut maka seluruh tenaga pendidik khususnya. Akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sesuai pada apa yang sudah diinginkan sekolah dari adanya bentuk motivasi kerja yang baik dalam area kerja.

3. Bagi Lembaga atau Universitas

Bagi lembaga Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember diharapkan bisa menambah koleksi perpustakaan kampus, menambah wawasan dan fakta dalam dunia pengembangan serta dapat dijadikan referensi bagi para pengkaji lainnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar bisa melakukan sebuah riset dengan subjek penelitian dari berbagai sekolah SLB agar data yang didapat lebih bervariasi. Dan juga agar bisa memakai instrument penelitian lebih banyak dari yang peneliti sekarang pakai, karena hal tersebut akan dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang dilaksanakan nantinya.





DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi, & Sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 17(1), 17-34. DOI: <https://doi.org/10.33658/jl.v17i1.249>
- Al Jufri, F. M., Anshori, I., & Fahyuni, E. F. (2021). Menjadi guru yang well being dimasa Pandemi Covid-19.
- Angelica, L. F. (2020). Konflik Batin Tokoh Utama dalam Novel Di Tanah Lada Karya Ziggy Zezszyzeoviennabrizkie: Kajian Psikologi Sastra. *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), 37-47.
- Aslamiyah, S. (2021). Dampak covid-19 terhadap perubahan psikologis, sosial dan ekonomi pasien covid-19 di Kelurahan Dendang, Langkat, Sumatera Utara. *Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 56-69.
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608-616. DOI <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Budiwanto, S. (2017). Metode statistika untuk mengolah data keolahragaan. *Metode Statistika*, 1-191.
- Data tenaga pendidik atau guru <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/052400>
- Handayani, T., & Rahadian, A. S. (2013). Peraturan perundangan dan implementasi pendidikan inklusif. *Masyarakat Indonesia*, 39(1), 149701. DOI: [10.14203/jmi.v39i1.307](https://doi.org/10.14203/jmi.v39i1.307)
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.

- Herianto, D., & Mirsa, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Politik Profetik*, 6(1), 91-105.
- Hernoviningtyas, N. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah Dengan Regulasi Emosi Sebagai Variabel Moderator* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- IAIN Jember, (2020). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember: IAIN Jember Press.
- Jain, A., Gupta, B., & Bindal, M. (2019). A study of employee motivation in organization. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 9(6), 65-68. DOI:[10.31033/ijemr.9.6.11](https://doi.org/10.31033/ijemr.9.6.11)
- Jelantik, A. K. (2015). *Menjadi kepala sekolah yang profesional: Panduan menuju PKKS*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?id=CE9FCQAAQBAJ&pg=PA96&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Kaswan, P. I. (2017). *Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(1), 50-53.. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n1.p50-53>
- Laminia, D., & Muniroh, L. (2018). Hubungan Motivasi dan Masa Kerja dengan Produktivitas Pekerja di Home Industry. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 240-248. DOI:[10.20473/ijosh.v7i2.2018.240-248](https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.240-248)
- Lispiana, H. (2021). *PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI WILAYAH JEMBRANA DALAM MASA PANDEMI COVID 19* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Ma'ruf, A. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. Sleman yogyakarta: aswaja presindo.

- MEYLINDA, M. (2021). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWATDI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GELUMBANG TAHUN 2021* (Doctoral dissertation, STIK Bina Husada Palembang).
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. JakadMediaPublishing. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=hknWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=uji+hipotesis&ots=g4Qehl72s&sig=OXUODhl873ddI94PO0phBnssbhA&redir_esc=y#v=onepage&q=uji%20hipotesis&f=false
- Muri, Y. (2014). Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan. *Jakarta:Kencana*,6(1),338. <https://books.google.co.id/books?id=RnADwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Mustofa, A. (2013). *Uji Hipotesis Statistik*. Gapura Publishing. com. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=SAeIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=uji+hipotesis&ots=BfF2yhQR16&sig=uH6Q2riFOX2mRfjfwIsJK3CNXA&redir_esc=y#v=onepage&q=uji%20hipotesis&f=false
- Nandania, Resti. (2021). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Di Masa Pandemi COVID-19 Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Mediator*. Masters thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.”
- Pramartha, I. N. B. (2015). Sejarah dan sistem pendidikan sekolah luar biasa bagian a negeri Denpasar Bali. *HISTORIA: Jurnal Program Studi Pendidikan Sejarah*, 3(2), 67-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/hj.v3i2.274>
- Ramdani, S., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2022). Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 567-574.
- Saifuddin Saifuddin, (2020) *Penyusunan Skala Psikologi*, Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter@ Thebodyshopindo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).

- Siahaan, M. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap dunia pendidikan. *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan*, 20(2). DOI: <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.265>
- Sitepu, N. F. (2021). Tingkat Spiritualitas, Kesejahteraan Psikologis dan Kecemasan Masyarakat Tentang COVID-19.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Sugiyono, (2019). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v6i2.y2018.p53-65>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39-46. DOI: [10.31959/jm.v7i1.84](https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84)
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 125-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v3i02.106>
- WASI, P. M. Hubungan Resiliensi Dengan Psychological Well Being Pada Kepala Keluarga Dengan Katarak Di Wilayah Kerja Puskesmas Tempurejo Kabupaten Jember.
- Widiarti, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Pada Sma Negeri Di Kota Palopo." Diss. Institut agama islam negeri (iain palopo), 2020.

- Wikanestri, W., & Prabowo, A. (2015). Psychological well-being pada pelaku wirausaha. In *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan* (pp. 431-439).
- Yuliani, I. (2018). Konsep psychological well-being serta implikasinya dalam bimbingan dan konseling. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 2(02), 51-56.
- Yunita, G., & Damayanti, T. (2018). Hubungan Antara Psychological Well-Being dengan Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. *Prosiding Psikologi*, 912-917.
- Yustika, D., Rahmawati, A. N., Putri, N. R. I. A. T., & Dewi, F. K. (2021). Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Stres pada Mahasiswa Tingkat Akhir selama masa Pandemi Covid. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 13(2), 105-113.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Yuwenda, L. P. S., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 24-32.

The logo of Universitas Islam Negeri (UIN) Jember, featuring the letters 'UIN' in a stylized, bold, green font.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septi Dina Lutfiana
 NIM : D20185017
 Jurusan/ Program Studi : Psikologi Islam
 Universitas : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 09 September 2000
 Alamat : Dusun Krajan, Rt/ Rw 004/ 001, Desa Sidorejo
 Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Hubungan Psychological Well Being dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember pada Masa Covid-19”** adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian - bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 28 Desember 2022

Saya yang menyatakan



Septi Dina Lutfiana
 NIM. D20185017

Lampiran 1



Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 7 /2022 22 Juli 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala SDLB-BCD YPAC Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana
NIM : D20185017
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Slb (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Siti Raudhatul Jannah
Siti Raudhatul Jannah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 7 /2022

22 Juli 2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala SMPLB-BCD YPAC Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana

NIM : D20185017

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Slb (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah
 Siti Raudhatul Jannah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://tdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 7 /2022
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

26 Juli 2022

Yth.

Kepala SMALB-BCD YPAC Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana
 NIM : D20185017
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Psikologi Islam
 Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Sib (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 7 /2022 29 Juli 2022
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala SLB Negeri Branjangan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana
 NIM : D20185017
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Psikologi Islam
 Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Slb (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah
 Siti Raudhatul Jannah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 8 /2022 1 Agustus 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
Kepala SLB N Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana
NIM : D20185017
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Slb (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah
Siti Raudhatul Jannah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 7 /2022

22 Juli 2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala SLB-C TPA Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana

NIM : D20185017

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Slb (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Septi Raudhatul Jannah
Septi Raudhatul Jannah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1841 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 8 /2022 2 Agustus 2022
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala SLB-ABC TPA Balung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Septi Dina Lutfiana
 NIM : D20185017
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Psikologi Islam
 Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Slb (Sekolah Luar Biasa) Di Kabupaten Jember Pada Masa Pandemi Covid-19"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

[Handwritten Signature]
 Siti Raudhatul Jannah

Lampiran 2

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel/Aspek	Indikator	Rumusan Masalah	Metode Penelitian
Hubungan Antara <i>Psychological Well Being</i> dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Slb Di Kabupaten Jember Saat Masa Pandemi Covid-19	<i>Psychological Well Being</i>	1. Penerimaan diri	Kemampuan untuk menerima diri	1. Apakah ada hubungan antara <i>psychological well being</i> dengan motivasi kerja pada tenaga pendidik SLB di Kabupaten Jember saat masa pandem ic Covid 19?"	1. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif 2. Teknik pengumpulan data : a. Kuesioner 3. Teknik analisis data menggunakan <i>Korelasi Pearson Product Moment</i>
		2. Relasi positif dengan orang lain	Kemampuan untuk membina hubungan yang hangat dengan orang lain		
		3. Otonomi	Kemampuan untuk menentukan nasib sendiri		
		4. Penguasaan lingkungan	Kemampuan untuk menciptakan dan mengelola lingkungan agar sesuai dengan orang lain		
		5. Tujuan dalam hidup	Kemampuan untuk memberikan makna dalam hidup		
		6. Pertumbuhan personal	Kemampuan untuk mengembangkan potensi		

Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis	a. Pemberian Gaji b. Kesehatan Lingkungan
	2. Kebutuhan Rasa Aman	a. Jaminan Kesehatan b. Keamanan Bekerja
	3. Kebutuhan Sosial	a. Memiliki rasa persahabatan b. Mampu bekerja sama
	4. Kebutuhan Penghargaan	a. Pengakuan / pujian
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Pengembangan diri dalam karir b. Kreatif dalam bekerja

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

a. Pengantar

Kepada Yth. Bapak/ Ibu Guru SLB (Sekolah Luar Biasa)
Di Kabupaten Jember

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Septi Dina Lutfiana salah satu mahasiswa Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam Universitas Negeri KH. Achmad Siddiq Jember. Dengan ini, saya bertujuan untuk melakukan penelitian yang melibatkan tenaga Pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember. Penelitian ini dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Dengan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Setiap pernyataan ini digunakan untuk memperoleh data mengenai “Hubungan *Psychological Well Being* dengan motivasi kerja tenaga pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) di Kabupaten Jember pada masa pandemi Covid-19” jawaban yang Bapak/ Ibu guru berikan tidak dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, saya memohon untuk mengisi jawaban ini dengan sebenarnya sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu guru dan dimohon tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Hasil kuesioner dan data pribadi yang tercantum bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu guru berikan, saya ucapkan Terima kasih.

Peneliti,

Septi Dina Lutfiana

b. Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Jenis Kelamin : Perempuan atau Laki-laki
- Nama Instansi :
- Jabatan :
- Lama Bekerja : a). Kurang dari 1 Tahun
b). 1 Sampai 5 Tahun
c). Lebih dari 5 Tahun
- Pendidikan Terakhir : a). TK/ PAUD
b). SD/ MI
c). SMP/MTs
d). SMA/MAN/MA/SMK
e). Perguruan Tinggi

c. Petunjuk Pengisian

1. Dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu guru saat ini dengan pilihan jawaban yang diberikan.
2. Skor diberikan tidak mengandung nilai benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/ Ibu guru terhadap isi setiap pernyataan.
3. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu guru
Pilihan Jawaban yang tersedia, adalah:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Alat Ukur
Psychological Well Being

No.	Pertanyaan atau pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Selama pandemic Covid 19, saya lebih merasa percaya diri				
2.	Selama pandemi Covid 19, saya menyukai sebagian besar aspek kepribadian saya				
3.	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya senang dan bersyukur akan hal-hal yang telah berubah dalam masa pandemi ini				
4.	Selama pandemic Covid 19, saya kecewa dengan prestasi saya				
5.	Selama pandemi Covid 19, Orang-orang menganggap saya sebagai pendengar yang baik dan bersedia meluangkan waktu untuk orang lain				
6.	Selama pandemi Covid 19, Saya dapat mempercayai orang lain dan mereka juga tahu bahwa mereka dapat mempercayai saya				
7.	Saya merasa kesulitan dalam membangun hubungan yang dekat dengan orang lain dalam masa pandemic ini				
8.	Saya tidak banyak berhubungan orang yang hangat dengan orang lain dalam masa pandemic ini				
9.	Selama pandemi Covid 19, Saya sering merasa kesepian karena hanya memiliki 1 atau 2 teman dekat untuk berkeluh kesah				
10.	Selama pandemi Covid 19, Saya khawatir terhadap pemikiran orang tentang saya				
11.	Selama pandemi Covid 19, Saya mudah terpengaruh dengan orang lain yang memiliki pendapat lebih menyakinkan				
12.	Selama pandemi Covid 19, Saya mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari				
13.	Selama pandemi Covid 19, Saya sudah				

	menemukan kehidupan yang nyaman sesuai dengan keinginan saya				
14.	Selama pandemi Covid 19, tuntutan hidup sehari-hari membuat saya tertekan				
15.	Saya sulit menentukan cara hidup yang memuaskan bagi saya selama pandemic ini				
16.	Selama pandemi Covid 19, Saya tidak cocok dengan orang-orang disekitar saya				
17.	Saya selalu membuat rencana untuk masa depan dan selalu berusaha untuk mewujudkannya dalam masa pandemic ini				
18.	Selama pandemi Covid 19, Saya tidak memiliki pengalaman baik tentang apa yang ingin saya capai dalam hidup				
19.	Selama pandemi Covid 19, Bagi saya hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan				
20.	Selama pandemi Covid 19, Saya merasa bahwa saya mengalami perkembangan dari waktu ke waktu				
21.	Selama pandemi Covid 19, Saya sulit mengubah kebiasaan-kebiasaan lama dengan hal yang baru				
22.	Selama pandemi Covid 19, Saya tidak tertarik dengan kegiatan yang berhubungan dengan memperluas wawasan				
23.	Selama pandemi Covid 19, Ketika saya mengingat tentang apa yang telah terjadi dalam hidup saya selama setahun ini, saya merasa ada perkembangan seperti orang lain.				

**Alat Ukur
Motivasi Kerja**

a. Petunjuk Pengisian

1. Dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu guru saat ini dengan pilihan jawaban yang diberikan.
2. Skor diberikan tidak mengandung nilai benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/ Ibu guru terhadap isi setiap pernyataan.
3. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu guru.

Pilihan Jawaban yang tersedia, adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

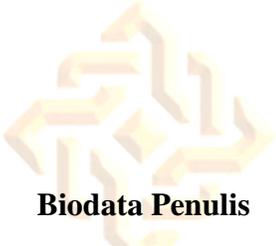
No.	Pertanyaan atau pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya dapatkan kurang dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan saat pandemic berlangsung				
2.	Selama pandemi Covid 19, Saya puas dengan pemimpin yang mampu memberikan situasi kerja yang nyaman				
3.	Selama pandemi Covid 19, Pemimpin tidak memperhatikan lingkungan kerja yang membuat tidak nyaman kepada karyawan				
4.	Selama pandemi Covid 19, Pengawasan terhadap karyawan di lembaga memberikan ketenangan dan kenyamanan				
5.	Selama pandemi Covid 19, Adanya jaminan kesehatan dalam mengatasi resiko kecelakaan kerja				

6.	Selama pandemi Covid 19, Pemimpin Selalu memperhatikan kesehatan dalam bekerja				
7.	Selama pandemi Covid 19, Adanya keamanan akan perlindungan dari bahaya kerja				
8.	Tidak ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan saat pandemic berlangsung				
9.	Pemimpin tidak menghiraukan perihal kesehatan karyawan saat pandemic berlangsung				
10.	Tidak adanya jaminan keamanan perlindungan bahaya kerja saat pandemic berlangsung				
11.	Rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain saat pandemic berlangsung				
12.	Selama pandemi Covid 19, Rekan kerja yang ingin menjalin hubungan berupa pertemanan				
13.	Selama pandemi Covid 19, Rekan kerja yang dapat menolong apabila ada kesulitan dalam bekerja				
14.	Rekan kerja hanya memikirkan pekerjaan dirinya sendiri saat pandemic berlangsung				
15.	Rekan kerja tidak memikirkan untuk berteman satu sama lain saat pandemic berlangsung				
16.	Selama pandemi Covid 19, Adanya hubungan komunikasi terhadap atasan dengan bawahan				
17.	Selama pandemi Covid 19, Adanya pemberian insentif kepada karyawan berprestasi				
18.	Selama pandemi Covid 19, Adanya sikap pujian dari atasan jika bekerja dengan baik				

19.	Selama pandemi Covid 19, Adanya pemberian penghargaan atas pencapaian karyawan				
20.	Selama pandemi Covid 19, Tidak adanya bonus walaupun mendapatkan pegawai berprestasi				
21.	Selama pandemi Covid 19, Tidak diberikan penghargaan walaupun karyawan menyelesaikan tugas dengan baik				
22.	Selama pandemi Covid 19, Pemimpin tidak memberikan pujian berupa ucapan walaupun karyawan melaksanakn tugas dengan baik.				
23.	Selama pandemi Covid 19, Memberikan keleluasaan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan				
24.	Selama pandemi Covid 19, Tidak memberikan pelatihan yang berupaya untuk mengembangkan diri				
25.	Selama pandemi Covid 19, Tidak memberikan kesempatan kreativitas karyawann dalam melaksanakan pekerjaan				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4


Biodata Penulis
**A. Biodata Diri**

Nama : Septi Dina Lutfiana
 NIM : D20185017
 Tempat/ Tanggal Lahir : Banyuwangi, 09 September 2000
 Alamat : Dusun Krajan Rt/Rw 004/001, Desa Sidorejo
 Kecamatan Purwoharjo, Kabupaten Banyuwangi
 Fakultas/ Prodi : Fakultas Dakwah/ Psikologi Islam
 Alamat Email : dinaseptilut@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI NU 1 Sidorejo (2006 - 2012)
2. MTs Negeri 7 Banyuwangi (2012 - 2015)
3. MAN 2 Banyuwangi (2015 - 2018)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018 - 2022)

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Pramuka UIN KHAS Jember (2018-2022)