

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA
PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE-
PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh

Mukhammad Raihan Al Hakim

NIM. 220401110240

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE- PASURUAN

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Mukhammad Raihan Al Hakim

NIM. 220401110240

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE-PASURUAN

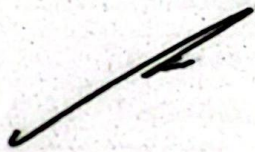
SKRIPSI

Oleh

Mukhammad Raihan Al Hakim

NIM. 220401110240

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP. 1998806012019031009		19 Mei
Dosen Pembimbing 2 <u>Nurul Shofiah, M.Pd</u> NIP. 19900627201802012201		20 Mei

Malang, 19 Mei 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi




Dr. Fina Hidayati, M.A.

NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE-PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

Mukhammad Raihan Al Hakim

NIM. 220401110240

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi

Pada tanggal

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Agus Iqbal Hawabi, M.Psi NIP. 1998806012019031009		24 Juni 2026
Ketua Penguji Nurul Shofiah, M.Pd NIP. 19900627201802012201		24 Juni 2026
Penguji Utama Drs. H. Yahya, M.A NIP. 196605181991031004		24 Juni 2026

Disahkan oleh,
Dekan,




Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

**Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE-PASURUAN**

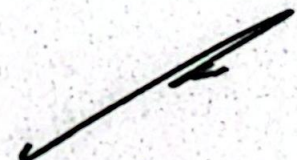
Yang ditulis oleh:

Nama : Mukhammad Raihan Al Hakim
NIM : 220401110240
Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 19 Mei 2026
Dosen Pembimbing 1



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 1998806012019031009

NOTA DINAS

**Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE-PASURUAN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mukhammad Raihan Al Hakim
NIM : 220401110240
Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 18.. Mei 2026
Dosen Pembimbing 2



Nurul Shofiah, M.Pd
NIP. 19900627201802012201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mukhammad Raihan Al Hakim
NIM : 220401110240
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SE-PASURUAN”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 19 Mei 2026

Penulis



Mukhammad Raihan Al Hakim
NIM.220401110240

MOTTO

“Kemampuan beradaptasi adalah awal dari berkembangnya kualitas diri.”

“Perubahan tidak selalu datang dari keadaan yang lebih mudah, tetapi dari kemampuan untuk menyesuaikan diri dan terus bertumbuh dalam setiap tuntutan.”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 5–6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan kemudahan yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, semangat, serta pengorbanan yang tiada henti dalam setiap proses kehidupan dan pendidikan peneliti. Terima kasih atas segala kepercayaan, nasihat, dan perjuangan yang selalu menyertai langkah peneliti hingga sampai pada tahap ini.

Sahabat, teman-teman, dan seluruh pihak yang telah hadir dalam perjalanan peneliti selama masa perkuliahan. Terima kasih atas bantuan, dukungan, semangat, serta kebersamaan yang telah diberikan selama proses belajar hingga penyusunan skripsi ini.

Terakhir, skripsi ini peneliti persembahkan untuk diri sendiri yang telah berusaha bertahan, belajar, dan terus melangkah dalam menyelesaikan setiap proses yang tidak selalu mudah. Semoga segala usaha dan proses yang telah dilalui dapat menjadi pembelajaran berharga untuk kehidupan selanjutnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan*” dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunannya, peneliti memperoleh banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Nurul Shofiah, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Pihak sekolah MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan, dan MAN Kota Pasuruan yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Teruntuk Mama tercinta, terima kasih karena tidak pernah berhenti percaya pada peneliti, bahkan ketika peneliti meragukan diri sendiri. Setiap doa yang Mama panjatkan, setiap pengorbanan yang Mama lakukan, dan setiap kasih sayang yang Mama berikan menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bangkit dan menyelesaikan perjalanan ini. Semoga skripsi ini menjadi langkah kecil yang dapat membalas sebagian dari segala cinta dan perjuangan Mama, meskipun peneliti menyadari bahwa semua itu tidak akan pernah benar-benar dapat terbalaskan.
9. Seseorang dengan NIM belakang 232, yang telah menjadi teman berjuang sekaligus rumah bagi peneliti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu hadir dengan doa, perhatian, kesabaran, dan dukungan yang tidak pernah putus. Terima kasih telah menemani setiap proses, mendengarkan setiap keluh kesah, menguatkan ketika peneliti hampir menyerah, dan tetap memilih untuk bertahan di setiap langkah perjalanan ini. Skripsi ini mungkin ditulis atas nama peneliti, tetapi ada begitu banyak doa, semangat, dan kasih sayang darimu yang ikut hidup di dalam setiap halamannya. Semoga pencapaian sederhana ini menjadi salah satu cerita indah yang kelak bisa kita kenang bersama.

10. Mukhammad Daffa Akbar Alamsyah selaku sahabat peneliti yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat, serta menemani peneliti dari berbagai proses selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
11. Ahmad Zaki Aulia selaku sahabat peneliti yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan, serta menemani peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman semua serta seluruh pihak yang terlibat yang telah memberikan bantuan, dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi.

Malang, 19 Mei 2026

Penulis



Mukhammad Raihan Al Hakim
NIM.220401110240

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
NOTA DINAS	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xxi
الملخص.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9

BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kinerja	11
1. Definisi Kinerja.....	11
2. Dimensi Kinerja	13
3. Faktor Penyebab.....	15
4. Dampak Kinerja	18
5. Integrasi Keislaman.....	19
B. <i>Job Crafting</i>	20
1. Definisi <i>Job Crafting</i>	20
2. Dimensi <i>Job Crafting</i>	22
3. Faktor Penyebab.....	24
4. Dampak <i>Job Crafting</i>	25
5. Integrasi Keislaman.....	26
C. Hubungan Antar Variabel	27
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Rancangan Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional.....	32
1. <i>Job Crafting</i>	32
2. Kinerja.....	33
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	33
1. Populasi	33
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	34
E. Instrumen Pengukuran.....	34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	36
1. Uji Validitas.....	36

2. Uji Reliabilitas	37
G. Teknik Analisis Data.....	39
1. Analisis Deskriptif	39
2. Uji Asumsi Klasik	41
3. Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	46
B. Pelaksanaan Penelitian	48
C. Data Demografis Penelitian.....	49
1. Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
2. Data Demografis Berdasarkan Usia	50
3. Data Demografis Berdasarkan Tahun Pengalaman Mengajar.....	51
4. Data Demografis Berdasarkan Kategori Pegawai.....	52
D. Hasil Penelitian.....	53
1. Uji Validitas Reliabilitas	53
2. Analisis Deskriptif	57
3. Uji Asumsi Klasik	62
4. Uji Hipotesis	64
E. Pembahasan	66
1. Tingkat <i>Job Crafting</i> pada Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.....	67
2. Tingkat Kinerja pada Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.....	70
3. Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.....	72
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Keterbatasan Penelitian	79
C. Saran	80

1. Bagi Tenaga Pendidik.....	80
2. Bagi Sekolah	80
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint <i>Job Crafting</i>	35
Tabel 3.2 Blueprint Kinerja.....	36
Tabel 3.3 Reliabilitas Variabel.....	38
Tabel 3.4 Kategorisasi	41
Tabel 4.1 Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Distribusi Subjek Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Distribusi Subjek Berdasarkan Tahun Pengalaman Mengajar	52
Tabel 4.4 Distribusi Subjek Berdasarkan Kategori Pegawai	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas <i>Job Crafting</i>	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Crafting</i>.....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Deskriptif	58
Tabel 4.10 Kategorisasi Data <i>Job Crafting</i>.....	59
Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi Skor <i>Job Crafting</i>	59
Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi <i>Job Crafting</i>	60
Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Data Kinerja.....	60
Tabel 4.14 Hasil Kategorisasi Skor Kinerja.....	61
Tabel 4.15 Hasil Kategorisasi Kinerja.....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Linearitas.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian MAN 1 Pasuruan	91
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian MAN 2 Pasuruan	92
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian MAN Kota Pasuruan.....	93
Lampiran 4 Form Penelitian.....	94
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas <i>Job Crafting</i>	98
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas <i>Job Crafting</i> Setelah Aitem Dieliminasi	99
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Crafting</i>.....	99
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kinerja	99
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	100
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas	101
Lampiran 11 Hasil Uji Linearitas	101
Lampiran 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	102
Lampiran 14 Dokumentasi.....	102

ABSTRAK

Mukhammad Raihan Al Hakim (2026). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing :

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Nurul Shofiah, M.Pd

Kata Kunci :

Job Crafting, Kinerja, Tenaga Pendidik, Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *job crafting*, tingkat kinerja, serta menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tuntutan kerja tenaga pendidik yang tidak hanya berkaitan dengan proses pembelajaran, tetapi juga berbagai tuntutan administratif dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi kondisi kerja yang dinamis. Kondisi tersebut mendorong tenaga pendidik untuk melakukan penyesuaian kerja secara proaktif melalui perilaku *job crafting* guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Subjek penelitian adalah 134 tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan yang dipilih menggunakan teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *job crafting* dan skala kinerja yang disusun berdasarkan teori Tims et al. (2012) dan Koopmans et al. (2012). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software JASP versi 0.19.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik memiliki tingkat *job crafting* pada kategori tinggi sebesar 61,94%. Sementara itu, tingkat kinerja tenaga pendidik berada pada kategori sedang dan tinggi dengan persentase yang sama besar, yaitu masing-masing sebesar 50%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, nilai R sebesar 0,498, dan nilai R^2 sebesar 0,248. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting* yang dimiliki tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. *Job crafting* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan dan mengembangkan pekerjaannya secara proaktif. Oleh karena itu, pengembangan perilaku *job crafting* menjadi penting untuk

membantu tenaga pendidik meningkatkan efektivitas kerja, kemampuan adaptasi, serta kualitas kinerja dalam lingkungan pendidikan.

ABSTRACT

Mukhammad Raihan Al Hakim (2026). *The Influence of Job Crafting on the Performance of Educators at State Islamic Senior High Schools (MAN) throughout Pasuruan*. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisors:

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Nurul Shofiah, M.Pd

Keywords:

Job Crafting, Performance, Educators

This study aims to determine the level of job crafting, the level of performance, and to analyze the influence of job crafting on the performance of educators at State Islamic Senior High Schools (MAN) throughout Pasuruan. The background of this study is based on the high work demands faced by educators, which are not only related to the learning process but also involve various administrative responsibilities and the ability to adapt to dynamic working conditions. These conditions encourage educators to proactively adjust their work through job crafting behavior in order to maintain and improve their performance.

This study employed a quantitative approach with a causal research design. The research subjects consisted of 134 educators at State Islamic Senior High Schools (MAN) throughout Pasuruan selected using probability sampling techniques. Data were collected using job crafting and performance scales based on the theories of Tims et al. (2012) and Koopmans et al. (2012). Data analysis was conducted using simple linear regression analysis with the assistance of JASP version 0.19.0 software.

The results showed that the majority of educators had a high level of job crafting, amounting to 61.94%. Meanwhile, the level of educators' performance was equally distributed between the moderate and high categories, each accounting for 50%. The hypothesis testing results indicated that job crafting had a positive and significant effect on educators' performance, with a significance value of $p < 0.001$, an R value of 0.498, and an R^2 value of 0.248. These findings indicate that the higher the level of job crafting possessed by educators, the higher their performance. Job crafting contributed 24.8% to educators' performance, while the remaining percentage was influenced by other factors outside this study.

This study implies that improving educators' performance is not only influenced by work demands but also by individuals' ability to proactively adapt and develop their work. Therefore, developing job crafting behavior is important to help educators improve work effectiveness, adaptability, and the quality of performance within educational environments.

الملخص

محمد ربحان الحكيم (2026). تأثير تشكيل العمل على أداء الكوادر التعليمية في المدارس الثانوية الإسلامية في باسوروان. رسالة جامعية. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية (MAN) الحكومية الحكومية مالانج.

المشرفان:

أغوس إقبال حواري، ماجستير في علم النفس
نور الشافية، ماجستير في التربية

الكلمات المفتاحية:

تشكيل العمل، الأداء، الكوادر التعليمية

يهدف هذا البحث إلى معرفة مستوى تشكيل العمل، ومستوى الأداء، وتحليل تأثير تشكيل العمل على أداء في باسوروان. تستند خلفية هذا البحث (MAN) الكوادر التعليمية في المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية إلى ارتفاع متطلبات العمل لدى الكوادر التعليمية، والتي لا تقتصر على عملية التعليم فقط، بل تشمل أيضاً المسؤوليات الإدارية المختلفة والقدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة. وتدفع هذه الظروف الكوادر التعليمية إلى إجراء تعديلات استباقية في العمل من خلال سلوك تشكيل العمل من أجل الحفاظ على مستوى الأداء وتحسينه.

استخدم هذا البحث المنهج الكمي بتصميم سببي. وتكونت عينة البحث من 134 من الكوادر التعليمية في باسوروان، تم اختيارهم باستخدام تقنية المعاينة (MAN) المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية الاحتمالية. وتم جمع البيانات باستخدام مقياس تشكيل العمل ومقياس الأداء استناداً إلى نظرية تيمز وآخرين وكوبمانس وآخرين (2012). كما تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (2012) الإصدار JASP 0.19.0 بمساعدة برنامج

أظهرت نتائج البحث أن غالبية الكوادر التعليمية لديهم مستوى مرتفع من تشكيل العمل بنسبة 61.94%. أما مستوى الأداء فقد كان موزعاً بالتساوي بين الفئتين المتوسطة والمرتفعة بنسبة 50% لكل منهما. كما أظهرت نتائج اختبار الفرضية أن تشكيل العمل يؤثر تأثيراً إيجابياً ودالاً إحصائياً على أداء الكوادر التعليمية، حيث بلغت 0.248. وتشير هذه النتائج إلى أنه R^2 بلغت 0.498، وقيمة R وقيمة $p < 0.001$ بلغت قيمة الدلالة كلما ارتفع مستوى تشكيل العمل لدى الكوادر التعليمية ارتفع مستوى أدائهم. كما ساهم تشكيل العمل بنسبة في أداء الكوادر التعليمية، بينما تأثرت النسبة المتبقية بعوامل أخرى خارج نطاق هذا البحث 24.8%. تشير نتائج هذا البحث إلى أن تحسين أداء الكوادر التعليمية لا يعتمد فقط على متطلبات العمل، بل يتأثر أيضاً بقدرة الأفراد على التكيف مع العمل وتطويره بشكل استباقي. لذلك، فإن تنمية سلوك تشكيل العمل تُعد أمراً مهماً لمساعدة الكوادر التعليمية على تحسين فعالية العمل، والقدرة على التكيف، وجودة الأداء في البيئة التعليمية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada realitas pendidikan saat ini, kinerja tenaga pendidik menjadi salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan proses dan tujuan pembelajaran di sekolah (Amelia et al., 2025). Peran tenaga pendidik tidak lagi terbatas pada penyampaian materi ajar, melainkan mencakup kemampuan merancang pembelajaran yang terstruktur, menciptakan interaksi yang aktif dengan peserta didik, serta memastikan tersampainya tujuan belajar secara optimal. Tenaga pendidik dengan kinerja yang baik dalam proses pembelajaran berperan penting dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas serta menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan berbagai upaya pendidikan (Indriawati et al., 2022). Oleh karena itu, kinerja tenaga pendidik dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan, yang keberhasilannya tercermin dari proses pembelajaran yang terarah, bermakna, dan memberikan dampak nyata terhadap perkembangan peserta didik.

Kinerja tenaga pendidik merupakan cerminan dari kualitas pelaksanaan tugas profesional seorang pendidik dalam mengelola proses belajar-mengajar secara sistematis dan terarah. Kinerja tidak hanya terlihat dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari bagaimana tenaga pendidik mempersiapkan pembelajaran, menyusun perangkat ajar, serta melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran secara berkesinambungan (Aulia et al. 2024). Tenaga pendidik yang menunjukkan kinerja tinggi umumnya mampu

menerapkan metode pembelajaran yang adaptif dan kontekstual, menyesuaikan strategi mengajar dengan karakteristik dan kebutuhan siswa, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan bermakna.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional tenaga pendidik serta kesiapan pedagogik berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja tenaga pendidik dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar siswa (Kusumaningrum et al. 2024). Dengan demikian, kinerja tenaga pendidik bukan hanya soal kuantitas jam mengajar, melainkan juga kualitas pelaksanaan tugas termasuk kreativitas dalam merancang pembelajaran, kemampuan komunikasi, dan dedikasi profesional yang konsisten yang secara langsung berdampak pada mutu pendidikan dan perkembangan peserta didik.

Berbagai data dan hasil survei menunjukkan tantangan nyata yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik di Indonesia. Hasil survei internasional PISA 2018 merefleksikan rendahnya capaian belajar siswa Indonesia yang salah satunya berimplikasi pada pengajaran dengan skor matematika 379, membaca 371, dan sains 396 (OECD, 2019). Dalam hal sertifikasi profesional, upaya pemerintah untuk menuntaskan Pendidikan Profesi Tenaga pendidik (PPG) menunjukkan bahwa sekitar 44,9% tenaga pendidik telah tersertifikasi, sementara program percepatan sertifikasi terus dijalankan untuk menutup kekurangan kompetensi formal di antara tenaga pendidik (Izan, 2024). Di sisi lain, literatur dan survei lokal mencatat tantangan nonteknis seperti kelelahan dan *burnout* yang meningkat selama masa pandemi, yang memengaruhi

kesejahteraan psikologis tenaga pendidik dan produktivitas kerja mereka (Carissa & Purwanti, 2022; Riani et al. 2025). Sejalan dengan kondisi tersebut, beban kerja tenaga pendidik yang semakin kompleks baik dari tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran, kewajiban administratif, maupun tekanan professional berpotensi memengaruhi kinerja tenaga pendidik karena dapat menurunkan kapasitas fisik dan psikologis dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal (Handariani et al. 2023; Mulyanto & Perkasa, 2023; Putra, 2023).

Salah satu penyebab menurunnya kinerja tenaga pendidik adalah beban kerja yang tinggi. Beban kerja tersebut meliputi akumulasi tugas mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian dan pelaporan, serta kegiatan administrasi yang sering menuntut waktu dan tenaga lebih banyak dari jam tatap muka formal. Pendapat tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Nicyutama dan Yudiaatmaja (2025) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lokasi penelitian, ditemukan bahwa sebagian tenaga pendidik di MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan, dan MAN Kota Pasuruan mengalami penurunan kinerja. Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan peneliti terhadap beberapa tenaga pendidik. Salah satu informan menyampaikan bahwa:

“...capek fisik, capek mental, karena kalau menurut saya itu ya ketika kita capek fisik ya itu akan berpengaruh ke mental juga dan itu pun juga sebaliknya

ketika mental kita sudah capek kadang tubuh sehat-sehat saja tapi semangatnya mulai berkurang...” (Y 34 Tahun, 15 Oktober 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan mental yang dialami tenaga pendidik dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya penurunan performa kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kondisi beban kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga pendidik tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas formal, tetapi juga mampu menyesuaikan cara kerja agar proses pembelajaran tetap berjalan efektif. Dalam situasi tersebut, pengelolaan pekerjaan tidak cukup hanya bergantung pada kebijakan organisasi, melainkan juga memerlukan inisiatif individu dalam menyesuaikan tugas, strategi mengajar, serta pola interaksi kerja sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Upaya penyesuaian tersebut menjadi penting karena tenaga pendidik berada pada situasi kerja yang dinamis dan menuntut fleksibilitas dalam menjalankan peran profesionalnya. Maka dari itu diperlukan suatu pendekatan adaptif yang memungkinkan tenaga pendidik secara proaktif membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya, yang dalam kajian psikologi organisasi dikenal sebagai *job crafting*.

Bentuk penyesuaian kerja tersebut terlihat dari upaya tenaga pendidik dalam memodifikasi metode pembelajaran sesuai dengan kondisi kelas yang dihadapi. Salah satu informan mengungkapkan bahwa:

“...kadang juga ada penyesuaian, jadi di tengah-tengah pembelajaran... bahan ajarnya itu kurang sesuai nanti dimodifikasi juga menyesuaikan dengan kondisi

kelas yang diajar... karena situasi di kelas itu berbeda-beda...” (S, 32 tahun, 15 Oktober 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya perilaku *task crafting*, karena tenaga pendidik secara proaktif melakukan penyesuaian terhadap metode dan strategi pembelajaran agar sesuai dengan kondisi serta kebutuhan kelas yang dihadapi.

Informan lain juga menunjukkan adanya upaya proaktif dalam mengelola proses pembelajaran agar tetap berjalan efektif, seperti menyesuaikan metode mengajar menjadi lebih interaktif pada jam-jam tertentu. Hal tersebut tergambar dari pernyataan berikut:

“...kadang tenaga pendidik itu ketika di jam terakhir kita buat game, jadi untuk me-manage diri... jadi harus bisa manage diri ketika siang nanti kita harus memiliki ide...” (C, 52 tahun, 16 Oktober 2025).

Hal tersebut menunjukkan adanya upaya proaktif dalam mengelola pekerjaan dan kondisi kerja, yang mengarah pada bentuk *cognitive crafting* dan *task crafting*.

Temuan lain menunjukkan bahwa tenaga pendidik juga berupaya membangun pendekatan interpersonal dengan siswa untuk mendukung efektivitas pembelajaran. Upaya tersebut terlihat dari usaha tenaga pendidik dalam memahami karakteristik dan kebutuhan siswa secara lebih mendalam. Salah satu informan mengungkapkan bahwa:

“...tidak mudah untuk mengarahkan, harus tahu betul kemampuan anak satu-satu, perlu diidentifikasi, dipahami...” (R, 38 tahun, 16 Oktober 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga membangun relasi dan pendekatan interpersonal dengan siswa, yang mencerminkan *relational crafting* dalam pekerjaan mereka.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Azahra & Putri, 2023). Temuan wawancara dalam penelitian ini menunjukkan adanya upaya tenaga pendidik untuk menyesuaikan metode pembelajaran, mengelola strategi mengajar, serta membangun hubungan interpersonal dengan siswa sebagai bentuk penyesuaian terhadap kondisi kerja. Bentuk-bentuk penyesuaian tersebut menunjukkan adanya perilaku proaktif tenaga pendidik dalam membentuk pekerjaannya, yang dalam kajian psikologi organisasi dikenal sebagai *job crafting*.

Konsep *job crafting* menjelaskan bagaimana tenaga pendidik dapat secara proaktif mengubah aspek tugas, relasi, dan makna pekerjaan agar lebih sesuai dengan kompetensi, minat, dan kondisi kontekstual sekolah. *Job crafting* merupakan upaya proaktif individu dalam menata ulang aspek-aspek pekerjaannya, baik dari segi tugas, relasi, maupun makna pekerjaan yang dijalankan agar lebih sesuai dengan kompetensi, minat, dan kondisi lingkungan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Proses ini bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan potensi, minat, dan kapasitas personal sehingga pekerjaan tidak hanya menjadi kewajiban struktural, tetapi juga sumber kepuasan dan keterlibatan psikologis. *Job crafting* menempatkan

pekerja sebagai aktor aktif yang membentuk ruang kerjanya sendiri, bukan sekadar pelaksana instruksi organisasi.

Dengan mempraktikkan *job crafting*, tenaga pendidik dapat menyesuaikan metode mengajar, mendesain interaksi siswa-tenaga pendidik, mengorganisasi kembali alokasi waktu mengajar dan administrasi, serta membangun kolaborasi dengan rekan sejawat untuk berbagi tugas. Pendekatan ini memungkinkan tenaga pendidik mengoptimalkan potensi individu sekaligus menyesuaikan tuntutan kerja dengan kondisi sekolah, sehingga meskipun beban kerja tinggi, kinerja mereka tetap bisa maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Supriatna et al. (2023) membuktikan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).

Berdasarkan penelaahan terhadap berbagai penelitian terdahulu dalam beberapa tahun terakhir, peneliti menemukan celah penelitian (*research gap*). Sejumlah studi sebelumnya telah mengkaji *job crafting* dan menemukan pengaruh positifnya terhadap berbagai aspek kerja, seperti *work engagement*, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *innovative behavior* (Gea et al., 2025; Pangestu et al., 2024; Syukur & Salim, 2025; Wijayati & Pusparini, 2024). Penelitian yang secara langsung memfokuskan *job crafting* sebagai variabel independen utama terhadap kinerja tenaga pendidik terutama masih relatif terbatas.

Selain itu, penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada konteks organisasi non-pendidikan, seperti ASN di kantor BKAD, karyawan PT.STI, dan karyawan f&b (Akasah et al., 2023; Aprilinda & Sahrah, 2022; Syukur &

Salim, 2025), sehingga hasilnya belum sepenuhnya merepresentasikan karakteristik kerja tenaga pendidik yang memiliki tuntutan pedagogik, administratif, dan sosial yang khas.

Kondisi kinerja yang optimal merupakan hal yang penting bagi tenaga pendidik, tidak hanya untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran, tetapi juga untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami penurunan fokus dan energi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Beberapa tenaga pendidik mengungkapkan bahwa padatnya tugas administratif dan kewajiban tambahan membuat persiapan mengajar menjadi kurang maksimal, sehingga proses pembelajaran berjalan secara rutin dan minim variasi.

Berdasarkan perbandingan pada fenomena kinerja tenaga pendidik, peneliti melihat celah penelitian yang harus diteliti pada kondisi yang ada, sehingga peneliti mengambil judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *job crafting* pada tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan?

2. Bagaimana tingkat kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan?
3. Apakah *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni:

1. Menjelaskan tingkat *job crafting* pada tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan
2. Menjelaskan tingkat kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan
3. Menjelaskan pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan peneliti mampu memberikan wawasan terkait pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

2. Manfaat Praktis

- a. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang dalam mengambil kebijakan kepada mahasiswa untuk memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

b. Peneliti

Melalui adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan sumber rujukan untuk penelitian berikutnya sehingga dapat mengembangkan penelitian terkait *Job Crafting* dan Kinerja.

c. Tenaga Pendidik dan Pemangku Kebijakan

Memfasilitasi dan merancang kondisi yang mendorong *job crafting* melalui pelatihan *job crafting*, membangun organisasi yang positif, dan *feedback* bersifat konstruktif dari atasan yang bisa mendorong eksplorasi inovasi peran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja tenaga pendidik merupakan gambaran menyeluruh mengenai kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional seorang pendidik dalam menjalankan perannya di lingkungan sekolah. Kinerja tenaga pendidik tidak hanya berkaitan dengan aktivitas pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga mencakup pelaksanaan tugas administratif, partisipasi dalam kegiatan sekolah, keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, kerja sama dengan rekan sejawat, serta kontribusi dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Para ahli seperti Kuku et al. (2023) menekankan bahwa kinerja tenaga pendidik bersifat dinamis dan berorientasi pada proses perbaikan berkelanjutan, di mana setiap aktivitas profesional tenaga pendidik diarahkan untuk meningkatkan kualitas kegiatan pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan.

Indriawati et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik menunjukkan tingkat kemampuan pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk pencapaian target pembelajaran dan kontribusi terhadap mutu pendidikan pada sekolah. Lebih lanjut, Nuzli et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik merupakan hasil kerja yang telah dan akan dicapai seorang tenaga pendidik melalui suatu lembaga

pendidikan baik secara umum maupun sebaliknya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari seorang tenaga pendidik.

Koopmans et al. (2012) memandang kinerja individu sebagai perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam menjalankan peran profesionalnya dan memiliki relevansi langsung dengan tujuan organisasi. Dalam kerangka ini, kinerja tidak dipahami semata-mata sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan, melainkan sebagai rangkaian perilaku kerja yang berada dalam kendali individu dan dapat diamati dalam aktivitas kerja sehari-hari. Konsep ini menekankan bahwa kualitas kinerja tercermin dari bagaimana individu melaksanakan tugas, berinteraksi dalam lingkungan kerja, serta menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara konsisten. Dalam konteks profesi tenaga pendidik, pandangan ini relevan karena kinerja tenaga pendidik tidak hanya tercermin dari capaian pembelajaran siswa, tetapi juga dari perilaku kerja tenaga pendidik dalam menjalankan peran edukatif, administratif, dan sosial di lingkungan sekolah secara berkelanjutan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pendidik merupakan konsep yang bersifat komprehensif, dinamis, dan berorientasi pada proses serta hasil kerja profesional pendidik. Kinerja tenaga pendidik tidak hanya mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, tetapi juga mencakup keseluruhan perilaku kerja tenaga pendidik dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, baik dalam aspek

administratif, partisipasi kelembagaan, kerja sama dengan rekan sejawat, maupun kontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Kinerja tenaga pendidik dipahami sebagai rangkaian perilaku kerja yang berada dalam kendali individu dan relevan dengan tujuan organisasi pendidikan, sehingga kualitas kinerja tercermin dari konsistensi, tanggung jawab, dan kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola berbagai tuntutan peran secara berkelanjutan.

2. Dimensi Kinerja

Koopmans et al. (2012) mengonseptualisasikan kinerja individu sebagai perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi dan berada dalam kendali individu. Dalam kerangka ini, kinerja terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu:

a. *Task Performance* (Performansi tugas)

Dimensi *task performance* merujuk pada perilaku kerja individu yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas inti dalam suatu pekerjaan. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tanggung jawab utama yang menjadi bagian dari peran formalnya secara efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. *Task performance* menekankan kualitas pelaksanaan pekerjaan pokok, termasuk ketepatan, ketekunan, serta konsistensi individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya.

b. *Contextual Performance* (Performansi kontekstual)

Dimensi *contextual performance* mengacu pada perilaku kerja individu yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi, meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan tugas inti pekerjaan. Dimensi ini mencakup perilaku-perilaku yang bersifat sukarela dan melampaui tuntutan formal pekerjaan, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, serta menjaga hubungan kerja yang positif. *Contextual performance* berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, dan memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan, meskipun kontribusinya bersifat tidak langsung terhadap output utama pekerjaan.

c. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku kerja kontraproduktif)

Dimensi *counterproductive work behavior* merujuk pada perilaku kerja individu yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dimensi ini mencerminkan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi, mengganggu proses kerja, atau menurunkan efektivitas kinerja secara keseluruhan. Perilaku kontraproduktif ini menunjukkan bahwa kinerja individu tidak hanya dinilai dari sejauh mana individu menampilkan perilaku positif, tetapi juga dari kemampuannya dalam menghindari perilaku negatif yang dapat mengganggu keberlangsungan dan kualitas kinerja organisasi.

3. Faktor Penyebab

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Sancoko dan Sugiarti (2022), kinerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

1) Motivasi

Motivasi merupakan hal yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Tingginya motivasi tenaga pendidik tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja tenaga pendidik.

2) Emosi

Emosi yang ada pada tenaga pendidik juga akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Emosi Positif yang dimiliki oleh tenaga pendidik akan menimbulkan semangat tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, dan ini tentu akan berdampak kepada meningkatnya kinerja tenaga pendidik. Sementara emosi negatif yang ada pada tenaga pendidik justru akan berdampak pada kurang bagusnya kinerja tenaga pendidik. Emosi sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang tenaga pendidik, dan kepuasan kerja ini tentunya akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang bertanggung jawab tentunya akan

menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pelaksanaan pengerjaan tugas secara total ini akan berdampak pada kinerja tenaga pendidik. Semakin tingginya tanggung jawab tenaga pendidik terhadap tugas yang diberikan kepadanya maka semakin baik juga kinerja tenaga pendidik.

4) Disiplin

Disiplin yang dimiliki oleh tenaga pendidik akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik tersebut. Hasil mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja juga sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu. Catio menyatakan ada hubungan antara disiplin dan kinerja (Catio & Sunarsi, 2020).

b. Faktor Eksternal

1) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga menjadi hal yang penting yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mendukung akan membuat tenaga pendidik merasa nyaman dengan aktifitasnya. Kenyamanan tenaga pendidik dalam menjalankan aktifitasnya tentu akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

2) Mekanisme Evaluasi dan Supervisi

Evaluasi dan supervisi menjadialah satu faktor pendukung kinerja tenaga pendidik. Sistem evaluasi dan supervisi yang bagus akan membuat tenaga pendidik secara sadar berusaha untuk

meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Kesalahan evaluasi dan supervisi akan berdampak pada tenaga pendidik secara langsung. Sistem yang mengakibatkan ketakutan tenaga pendidik ketika akan dilakukan evaluasi dan supervisi, akan membuat evaluasi dan supervisi sebagai ancaman bagi tenaga pendidik. Padahal tujuan dari evaluasi dan supervisi sendiri adalah bagaimana melakukan pendekatan kepada tenaga pendidik guna peningkatan kinerja tenaga pendidik.

3) Fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi

Teknologi informasi dan komunikasi adalah hal yang dapat mendukung kinerja tenaga pendidik. Guna menguasai teknologi informasi dan komunikasi ini maka tenaga pendidik harus bisa bekerjasama dengan rekan sesama tenaga pendidiknya untuk saling berbagi ide dan berbagi pengetahuan. Kepala sekolah dalam hal ini juga memegang peranan dalam mendukung tenaga pendidik untuk belajar menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Guna menunjang kinerja tenaga pendidik maka peralatan teknologi informasi dan komunikasi harus disediakan.

4) Fasilitas yang Ada di Lingkungan Sekolah

Kinerja tenaga pendidik juga dipengaruhi oleh fasilitas yang ada disekolah seperti sanitasi, air bersih, listrik dan kondisi gedung sekolah. Fasilitas dasar tersebut seharusnya merupakan hal yang

bisa didapatkan oleh tenaga pendidik di sekolah tempat dia mengajar.

4. Dampak Kinerja

Berbagai penelitian dan kajian dalam bidang pendidikan menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik memiliki dampak pada beberapa aspek, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Mutu Sekolah

Kinerja tenaga pendidik yang baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran, karena tenaga pendidik mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif dan sistematis, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal (Diana et al., 2021).

b. Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa

Tenaga pendidik dengan kinerja tinggi mampu menciptakan pembelajaran yang menarik dan interaktif, yang berdampak langsung pada meningkatnya motivasi belajar serta prestasi akademik siswa (Lusiana et al., 2025).

c. Meningkatkan Hasil Belajar Siswa

Kinerja tenaga pendidik berkontribusi langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa karena penguasaan materi, strategi pembelajaran, serta kemampuan evaluasi tenaga pendidik menentukan efektivitas transfer pengetahuan di kelas (Pujoandika & Sobandi, 2021).

5. Integrasi Keislaman

Dalam perspektif keislaman, kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan melalui QS. At-Tin [95] ayat 4 sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya:

“Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” (Kemenag, 2022).

Dalam Tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa QS. At-Tin ayat 4 merupakan penegasan atas sumpah Allah sebelumnya, yang menyatakan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya (ahsan taqwim). Penggunaan kata khalaqna (kami menciptakan) menunjukkan keagungan Allah sekaligus mengisyaratkan adanya peran perantara, yaitu orang tua, dalam proses penciptaan manusia, meskipun Allah tetap sebagai sebaik-baik Pencipta. Istilah al-insan dalam ayat ini merujuk pada manusia secara umum, baik mukmin maupun kafir.

Kata taqwim bermakna kesempurnaan yang sesuai dengan fungsi, mencakup kesempurnaan fisik dan psikis, terutama akal dan kemampuan memahami. Ahsan taqwim tidak hanya menunjuk pada bentuk fisik yang baik, tetapi juga potensi intelektual, moral, dan spiritual yang memungkinkan manusia menjalankan perannya secara optimal. Ayat ini menegaskan bahwa anugerah Allah kepada manusia bersifat menyeluruh dan menuntut pemanfaatan potensi tersebut secara bertanggung jawab.

Ayat ini menunjukkan bahwa manusia dibekali potensi dan kemampuan yang optimal untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Dalam konteks kinerja tenaga pendidik, ayat ini dapat dimaknai bahwa setiap pendidik memiliki kapasitas dasar untuk melaksanakan tugas profesional secara baik apabila potensi tersebut dimanfaatkan dan dikembangkan secara optimal. Kinerja tenaga pendidik tercermin dari kemampuan mengelola pembelajaran, menyampaikan materi secara efektif, serta menjalankan tanggung jawab pendidikan secara konsisten. Dengan demikian, kinerja tenaga pendidik dapat dipahami sebagai perwujudan dari pemanfaatan potensi yang dimiliki secara maksimal dalam menjalankan peran sebagai pendidik, tanpa harus memaksakan penafsiran ayat di luar makna dasarnya.

B. *Job Crafting*

1. Definisi *Job Crafting*

Job crafting berasal dari gabungan kata *job* yang berarti pekerjaan dan *crafting* yang bermakna membentuk atau menata, sehingga apabila digabungkan, *job crafting* dapat diartikan sebagai upaya individu dalam menata dan membentuk pekerjaannya secara aktif. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Wrzesniewski dan Dutton, yang memandang karyawan bukan sebagai individu pasif yang hanya menjalankan deskripsi kerja formal, melainkan sebagai aktor aktif yang mampu membentuk pengalaman kerjanya sendiri (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Beberapa ahli juga memiliki pendapat terkait definisi dari *Job Crafting* ini, pertama pendapat dari Apriyanti et al. (2021) mendefinisikan *job crafting* sebagai kemampuan individu untuk secara aktif mengatur ulang tugas kerja, hubungan kerja, dan cara berpikir terhadap pekerjaannya agar tercipta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas diri. Sejalan dengan itu, Lawrensia dan Lindawati (2024) yang memandang bahwa *job crafting* sebagai strategi adaptif individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan sumber daya kerja yang dimiliki, sehingga individu tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Lumentut dan Ambarwati (2021) mendefinisikan *job crafting* sebagai upaya sadar individu dalam menyesuaikan dan membentuk kembali pekerjaannya agar selaras dengan kebutuhan psikologis serta kondisi kerja yang dihadapi. Angela dan Sudibjo (2020) mendefinisikan *job crafting* sebagai perilaku proaktif individu dalam menyesuaikan tuntutan dan sumber daya pekerjaan agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dan kapasitas diri, sehingga individu dapat meningkatkan keterlibatan serta efektivitas kerja.

Lebih lanjut, Tims et al. (2012) memandang *job crafting* sebagai perilaku proaktif individu dalam mengubah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) melalui inisiatif personal. Dalam pandangan ini, *job crafting* tidak hanya berfokus pada perubahan bentuk pekerjaan secara umum, tetapi lebih menekankan

pada bagaimana individu secara aktif meningkatkan sumber daya kerja yang mendukung pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan kerja yang menghambat, serta menantang diri dengan tuntutan kerja yang bersifat pengembangan.

Melalui berbagai definisi dari beberapa tokoh tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *job crafting* merupakan perilaku proaktif individu dalam menata ulang dan membentuk pekerjaannya secara sadar dan mandiri, baik melalui penyesuaian tugas kerja, pengelolaan hubungan kerja, maupun perubahan cara memaknai pekerjaan. *Job crafting* dilakukan sebagai upaya individu untuk menciptakan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas diri, dengan cara mengoptimalkan sumber daya kerja yang tersedia serta mengelola tuntutan kerja secara adaptif.

2. Dimensi *Job Crafting*

Dimensi-dimensi menurut Tims, Bakker, dan Derks. (2012) yang mengkonseptualisasikan *job crafting* berdasarkan model *job demands-resources* (JD-R), dimana terdapat empat aspek dari *job crafting* yaitu:

a. *Increasing Structural Job Resources* (Meningkatkan Sumber Daya Struktural Pekerjaan)

Dimensi ini merujuk pada upaya proaktif individu untuk meningkatkan aspek struktural dalam pekerjaannya yang mendukung pembelajaran, otonomi, dan pengembangan diri. Bentuk perilaku dalam dimensi ini meliputi inisiatif untuk mengembangkan kompetensi profesional, mempelajari hal-hal baru, memaksimalkan kapasitas diri,

serta meningkatkan kendali atas cara kerja. Peningkatan sumber daya struktural memungkinkan individu memperoleh rasa kompetensi dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja kerja.

b. *Decreasing Hinderling Job Demands* (Mengurangi Tuntutan Kerja yang Menghambat)

Dimensi ini berkaitan dengan perilaku individu dalam mengurangi aspek pekerjaan yang bersifat menghambat dan berpotensi menimbulkan stres berlebihan, seperti tuntutan emosional, beban mental yang tinggi, atau interaksi kerja yang tidak realistis. Upaya ini dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas individu, sehingga dapat mencegah kelelahan kerja dan mempertahankan kesehatan serta keberfungsian kerja dalam jangka Panjang.

c. *Increasing Social Job Resources* (Meningkatkan Sumber Daya Sosial Pekerja)

Dimensi ini mencerminkan perilaku individu dalam memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja. Bentuk *job crafting* ini antara lain dengan meminta umpan balik, mencari bimbingan atau coaching dari atasan, serta meminta saran dan bantuan dari rekan sejawat. Sumber daya sosial berperan penting dalam membantu individu mengatasi tuntutan kerja serta meningkatkan keterlibatan dan efektivitas kerja melalui interaksi yang suportif.

d. *Increasing Challenging Job Demands* (Meningkatkan Tuntutan Kerja yang Bersifat Menantang)

Dimensi ini mengacu pada upaya individu untuk secara aktif menambah tantangan kerja yang bersifat pengembangan, seperti mengambil tugas tambahan, terlibat dalam proyek baru, atau mencari tanggung jawab yang lebih kompleks. Tuntutan kerja yang menantang dipersepsikan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat meningkatkan rasa pencapaian, efikasi diri, serta keterlibatan kerja apabila dikelola secara adaptif.

3. Faktor Penyebab

Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi *job crafting* pada seseorang dapat dipahami secara komprehensif pada tiga level utama, yaitu individu, interpersonal, dan organisasi (Damayanti & Samian, 2024).

a. Level Individu

Pada level individu, *job crafting* dipengaruhi oleh dorongan internal karyawan, seperti tingkat stres kerja, persepsi kehilangan otonomi, penurunan rasa kebermanfaatan diri akibat teknologi, tingkat pengetahuan dan kesadaran terhadap teknologi, kemampuan memaknai perubahan sebagai tantangan (*challenge appraisal*), serta rendahnya kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*person-job fit*), yang mendorong individu secara proaktif menyesuaikan pekerjaannya.

b. Level Interpersonal

Pada level interpersonal, *job crafting* dipengaruhi oleh dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, gaya kepemimpinan digital, kualitas komunikasi, serta sistem manajemen sumber daya manusia berbasis elektronik (E-HRM) yang menyediakan akses informasi, kejelasan peran, dan legitimasi bagi karyawan untuk memodifikasi pekerjaannya.

c. Level Organisasi

Pada level organisasi, *job crafting* dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat otonomi kerja, budaya organisasi yang mendukung perubahan, serta sejauh mana organisasi memberikan ruang kepemilikan (*ownership*) kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mendesain ulang tugas dan perannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya perilaku *job crafting* secara adaptif.

4. Dampak *Job Crafting*

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), *job crafting* memberikan beberapa dampak utama terhadap pengalaman kerja individu, yaitu:

- a. Meningkatkan makna kerja (*meaning of work*), karena individu secara aktif membentuk cara pandang terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan dipersepsikan lebih bermakna dan bernilai secara personal.
- b. Memperkuat identitas kerja (*work identity*), di mana individu membangun citra diri profesional yang lebih positif melalui penyesuaian tugas dan peran kerja.

- c. Meningkatkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja, karena individu secara sadar membentuk dan memperluas interaksi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan peran profesional.
- d. Mendorong motivasi intrinsik, karena individu merasa memiliki kontrol dan keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya.]

5. Integrasi Keislaman

Dalam perspektif keislaman, *job crafting* dapat dijelaskan melalui QS. Az-Zalzalah [99] ayat 7 sebagai berikut:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya:

“Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, dia akan melihat (balasan)-nya.” (Kemenag, 2022).

Ayat ini menekankan bahwa setiap bentuk usaha dan tindakan individu, sekecil apa pun, memiliki nilai dan konsekuensi. Konsep ini selaras dengan *job crafting*, yang memandang individu sebagai pihak yang secara aktif melakukan penyesuaian terhadap tugas, cara kerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan guna meningkatkan kualitas kinerja. *Job crafting* tidak selalu berupa perubahan besar, melainkan sering kali diwujudkan melalui upaya-upaya kecil yang konsisten, seperti mengelola tugas secara lebih efektif, membangun relasi kerja yang lebih baik, serta memaknai pekerjaan secara positif.

Menurut Shihab (2005) dalam Tafsir Al-Mishbah menjelaskan pada QS. Az-Zalzalah ayat 7 bahwa pada akhirnya setiap individu akan

menyadari bahwa seluruh amal perbuatannya diperlakukan secara adil. Setiap kebaikan yang dilakukan, meskipun sangat kecil dan tampak sederhana, tetap memiliki nilai dan akan diperlihatkan hasilnya, tanpa dibatasi oleh waktu dan tempat.

Pemaknaan ini sejalan dengan konsep *job crafting*, yang menekankan bahwa perubahan dan penyesuaian kecil yang dilakukan individu dalam pekerjaannya seperti mengelola tugas secara lebih efektif, membangun relasi kerja yang positif, atau memaknai pekerjaan secara lebih bermakna seperti memiliki kontribusi nyata terhadap kualitas kinerja. Dengan demikian, *job crafting* dapat dipahami sebagai bentuk usaha personal yang berkelanjutan, di mana setiap inisiatif kecil dalam pekerjaan memiliki dampak dan nilai yang signifikan.

C. Hubungan Antar Variabel

Job crafting dan kinerja memiliki hubungan yang erat dalam kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R). Ketika tenaga pendidik secara proaktif menyesuaikan tuntutan dan sumber daya pekerjaannya, pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan terarah. Kondisi tersebut berdampak langsung pada kualitas kinerja yang mencakup *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (Koopmans et al., 2012). Setiap dimensi *job crafting* berkontribusi secara spesifik terhadap salah satu dimensi kinerja tersebut sesuai dengan logika hubungan antara sumber daya, tuntutan, dan perilaku kerja yang dihasilkan (Tims et al., 2012).

Increasing structural job resources adalah upaya individu untuk mengembangkan kompetensi, memperluas otonomi, dan meningkatkan variasi tugas dalam pekerjaannya (Tims et al., 2012). Pada tenaga pendidik, perilaku ini tampak dalam kegiatan seperti mengikuti pelatihan atau mengembangkan bahan ajar secara mandiri. Dimensi ini berhubungan dengan *task performance* karena semakin berkembangnya kompetensi individu, semakin efektif pula pelaksanaan tugas utamanya. Hal ini didukung oleh Moreira et al. (2022) yang menemukan bahwa *increasing structural job resources* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *task performance*, serta diperkuat oleh studi longitudinal Tims et al. (2015) yang menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya struktural berdampak pada kinerja dari waktu ke waktu.

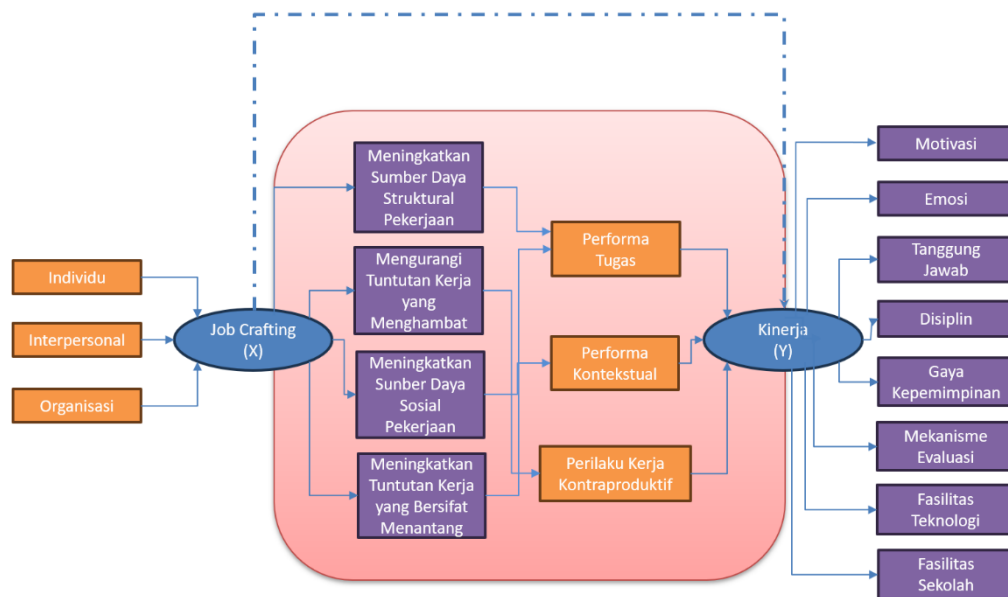
Decreasing hindering job demands adalah upaya individu untuk mengurangi tuntutan kerja yang menghambat, seperti tekanan emosional berlebih atau beban kerja yang tidak produktif (Tims et al., 2012). Pada tenaga pendidik, perilaku ini tampak dalam upaya menyederhanakan prosedur yang tidak efisien atau menghindarkan diri dari konflik yang tidak perlu. Dimensi ini berhubungan dengan *counterproductive work behavior* karena tuntutan kerja yang tidak terkelola menguras energi psikologis individu dan meningkatkan kecenderungan munculnya perilaku yang merugikan organisasi. Hal ini didukung oleh Chen et al. (2017) yang membuktikan bahwa tuntutan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap *counterproductive work behavior* melalui kelelahan psikologis dan kecemasan kerja, yang berarti pengelolaan hambatan kerja secara proaktif dapat menekan perilaku tersebut.

Increasing social job resources adalah upaya individu untuk membangun dan meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, seperti meminta umpan balik, mencari bimbingan, atau mempererat kerja sama dengan rekan dan atasan (Tims et al., 2012). Pada tenaga pendidik, perilaku ini tampak dalam inisiatif berkomunikasi secara aktif dengan kepala sekolah dan rekan sejawat. Dimensi ini berhubungan dengan *contextual performance* karena interaksi sosial yang positif mendorong munculnya perilaku saling mendukung, berbagi informasi, dan berkontribusi secara sukarela terhadap lingkungan sekolah. Hal ini didukung oleh Tims et al. (2013) yang menemukan bahwa meningkatkan sumber daya sosial berpengaruh positif terhadap perilaku kolaboratif di tempat kerja, serta oleh Moreira et al. (2022) yang secara spesifik menemukan hubungan positif antara *increasing social job resources* dan *citizenship performance*.

Increasing challenging job demands adalah upaya individu untuk secara aktif mencari tantangan kerja yang mendorong pengembangan diri, seperti mengambil tanggung jawab baru, mencoba metode pengajaran inovatif, atau terlibat dalam proyek yang lebih kompleks (Tims et al., 2012). Pada tenaga pendidik, perilaku ini tampak dalam inisiatif mengembangkan cara mengajar baru atau mengambil peran tambahan di sekolah. Dimensi ini berhubungan dengan *task performance* karena tantangan yang dihadapi secara sukarela mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung oleh Moreira et al. (2022) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara *increasing challenging job demands* dan

task performance, serta oleh Tims et al. (2015) yang menunjukkan bahwa mencari tantangan kerja memprediksi peningkatan keterikatan kerja dan kinerja secara longitudinal.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

Adapun rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 (hipotesis alternatif): Terdapat pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan..
2. H_0 (hipotesis nol): Tidak terdapat pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatori. Menurut Sofwatillah et al. (2024), penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hipotesis melalui pembuktian empiris, sehingga dapat memperkuat atau menolak teori atau hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Secara spesifik, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki pengaruh antara *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel didefinisikan oleh Kuncoro (2018) sebagai karakteristik yang membedakan suatu penelitian dengan penelitian lainnya. Sementara itu, Pandey (2015) menambahkan bahwa variabel merupakan suatu konsep yang dapat memiliki nilai kuantitatif yang berbeda-beda (Pandey, 2015). Sugiyono (2023) turut menegaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2023) membagi variabel penelitian menjadi lima macam berdasarkan hubungannya, penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu

variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan kerangka penelitian ini, *job crafting* ditetapkan sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terikat

C. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *job crafting* yang berposisi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terikat (Y). Adapun terdapat definisi operasional dari setiap variabel sebagai berikut:

1. *Job Crafting*

Job crafting didefinisikan sebagai perilaku proaktif individu dalam menata dan membentuk pekerjaannya secara sadar melalui penyesuaian terhadap tugas kerja, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaan agar selaras dengan tuntutan kerja dan kapasitas diri. *Job crafting* diukur berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012), yang mencakup empat dimensi, yaitu: (a) *increasing structural job resources*, yaitu upaya individu dalam meningkatkan sumber daya struktural seperti pengembangan kompetensi dan otonomi kerja; (b) *increasing social job resources*, yaitu usaha individu dalam meningkatkan dukungan sosial dan kualitas hubungan kerja; (c) *increasing challenging job demands*, yaitu kecenderungan individu untuk mencari tantangan kerja yang bersifat pengembangan; dan (d) *decreasing hindering job demands*, yaitu upaya individu dalam mengurangi tuntutan kerja yang menghambat kinerja. Pengukuran *job crafting* dilakukan menggunakan skala Likert melalui

kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan keempat dimensi tersebut.

2. Kinerja

Kinerja tenaga pendidik didefinisikan sebagai perilaku kerja profesional yang ditampilkan oleh tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah, baik yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas inti maupun perilaku pendukung dalam lingkungan kerja. Kinerja tenaga pendidik diukur berdasarkan konsep kinerja individu yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2012), yang mencakup tiga dimensi, yaitu: (a) *task performance*, yaitu perilaku kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama sesuai peran profesional; (b) *contextual performance*, yaitu perilaku kerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi; dan (c) *counterproductive work behavior*, yaitu perilaku kerja yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja tenaga pendidik dilakukan menggunakan skala Likert melalui kuesioner yang memuat pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan ketiga dimensi tersebut.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi penelitian merujuk pada sekelompok subjek yang memenuhi kriteria inklusi studi, yang temuan-temuannya nantinya akan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 180 tenaga

pendidik di MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan, dan Man Kota Pasuruan. Pemilihan populasi tersebut didasarkan atas kesesuaian karakteristiknya dengan fokus penelitian serta diyakini kemampuannya untuk merepresentasikan data yang akan dibutuhkan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* (sampel jenuh) yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 180 orang digunakan sebagai sampel penelitian, Adapun proses penyebaran data dilakukan secara *cross section*, yaitu dalam satu periode waktu pengambilan data.

E. Instrumen Pengukuran

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang butir-butir pertanyaannya diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu. Skala pada variabel *job crafting* menggunakan skala *job demands-resources* (JD-R) yang disusun oleh Tims et al. (2012) dan telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh penelitian Astuti (2021) yang terdiri dari 21 aitem pernyataan. Peneliti mengadaptasi skala JD-R yang telah disusun oleh Astuti (2021) karena memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 3.1 *Blueprint Job Crafting*

No	Dimensi	Indikator	No Item		Total
			F	UF	
1	<i>Increasing Structural Job Resources</i>	Kemampuan individu dalam meningkatkan sumber daya struktural pekerjaan.	1, 2, 3, 4, 5		5
2	<i>Decreasing Hindering Job Demands</i>	Kemampuan individu dalam mengelola dan mengurangi tuntutan kerja yang bersifat menghambat, menimbulkan tekanan, atau mengganggu kinerja secara adaptif.	8	6, 7, 9, 10, 11	6
3	<i>Increasing Social Job Resources</i>	Kemampuan individu dalam meningkatkan sumber daya sosial di lingkungan kerja.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		5
4	<i>Increasing Challenging Job Demand</i>	Kemampuan individu dalam mencari dan menghadapi tantangan kerja yang bersifat pengembangan			5
Total					21

Untuk mengukur kinerja tenaga pendidik, peneliti menggunakan instrumen *individual work performance questionnaire* (IWPQ) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat pada tahun 2018. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan dimensi dari teori yang dikemukakan oleh Koopmans et al. (2012). Adapun blue print dari instrumen tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 *Blueprint Kinerja*

No	Dimensi	Indikator	No Item		Total
			F	UF	
1	<i>Task Performance</i>	Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas inti sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	1, 2, 3, 4, 5		5
2	<i>Contextual Performance</i>	Kemampuan individu dalam menunjukkan perilaku kerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		8
3	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Kemampuan individu dalam mengendalikan dan menghindari perilaku kerja yang dapat merugikan organisasi		12, 13, 14, 15, 16	5
Total					18

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan serangkaian prosedur dalam melakukan suatu penelitian untuk memastikan bahwa setiap butir item pernyataan dalam konstruk benar-benar mengukur dimensi yang diukur secara tepat. Menurut Hardani et al. (2020), data yang valid merupakan data yang menggambarkan kondisi sebenarnya pada objek penelitian, sehingga tidak terdapat perbedaan antara data yang diperoleh dan dilaporkan oleh peneliti dengan fakta yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.19.0 melalui *menu factor*, untuk menguji kesesuaian indikator terhadap konstruk yang diukur berdasarkan nilai *factor loading*.

Peneliti sebelumnya melakukan uji validitas *job crafting* menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan *loading factor* dengan bantuan *software SmartPLS v3.0* dengan nilai *loading factor* terendah yaitu 0,706 dan nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,929, maka didapatkan rata-rata yaitu 0,83. Astuti (2021) menjelaskan bahwa kriteria yang digunakan dalam menilai *convergent validity* didasarkan pada nilai *loading factor* dan (AVE). Pada penelitian yang bersifat konfirmatori, indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,6, sedangkan pada penelitian yang bersifat eksploratori, nilai *loading factor* diatas 0,4 masih dapat diterima.

Untuk uji validitas variabel kinerja, peneliti sebelumnya melakukan uji validitas melalui *content validity* dan daya beda (*discriminant index*) aitem. Hasil *content validity* menggunakan Aiken's V menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai Aiken's V yang baik (rata-rata = 0,82), sehingga dinyatakan valid secara isi, hal itu mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Aiken (1985) dalam (Widyastuti & Hidayat, 2018), pada pengujian validitas isi dengan melibatkan 25 orang penilai dan tingkat signifikansi 0,009, suatu item instrumen dinyatakan valid apabila memiliki nilai Aiken's V minimal sebesar 0,67. Selain itu, seluruh item juga memiliki indeks daya beda di atas 0,30, yang memenuhi kriteria validitas item.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi suatu konstruk dalam penelitian untuk mengukur variabel yang menjadi fokus studi. Instrumen

penelitian dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten atau relatif sama ketika digunakan untuk mengukur konstruk yang sama pada kondisi yang sebanding (Subhaktiyasa, 2024). Standar reliabilitas dianggap optimal apabila mencapai koefisien 0,80 yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut telah memenuhi standar tinggi. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.19.0 melalui analisis *reliability*, dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* sebagai indikator konsistensi internal konstruk.

Keandalan suatu instrumen penelitian, seperti esai, angket, atau kuesioner, dapat diuji dengan menerapkan metode *Alpha Cronbach's* (Yusup, 2018). Interpretasi terhadap nilai *Alpha Cronbach's* dikategorikan sebagai berikut: nilai antara 0,70 hingga 0,90 menunjukkan reliabilitas tinggi, rentang 0,50 hingga 0,70 menunjukkan reliabilitas moderat, dan nilai di bawah 0,50 menunjukkan reliabilitas rendah (Widiasih et al. 2023). Estimasi reliabilitas pada setiap variabel yang digunakan dijelaskan pada table berikut:

Tabel 3.3 Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Aitem Awal	Jumlah Aitem Valid	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Job Crafting</i>	21	21	0,979	Reliabel
Kinerja	18	18	0,848	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil analisis reliabilitas tersebut, dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria

reliabilitas yang sangat baik. Variabel *job crafting* yang diukur menggunakan 21 item menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,979, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Demikian pula dengan variabel kinerja yang terdiri dari 18 item memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,848, juga menunjukan reliabilitas yang sangat baik. Kedua variabel tersebut dinyatakan "Reliabel" karena seluruh nilai *Alpha Cronbach* jauh melampaui batas minimum yang umumnya disyaratkan yaitu 0,70.

Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur masing-masing konstruk, dimana semua item awal tetap dipertahankan karena terbukti konsisten mengukur variabel yang dimaksudkan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Seluruh proses analisis tersebut dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak Microsoft Excel dan JASP versi 0.19.0. Tahapan analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan data mentah yang telah didapatkan. Penyajian data tersebut diwujudkan melalui serangkaian tahapan analisis sebagai berikut:

- a. Mencari nilai mean hipotetik menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ max} + i \text{ min}) \cdot \Sigma \text{Item}$$

Keterangan:

M : Mean hipotetik

i max : Skor tertinggi item

i min : Skor terendah item

ΣItem : Jumlah item dalam suatu konstruk

- b. Mencari nilai mean empirik dengan rumus sebagai berikut:

$$M = \Sigma \text{skor subjek} / \Sigma \text{subjek}$$

Keterangan:

M : Mean empirik

$\Sigma \text{skor subjek}$: Jumlah skor semua subjek

Σsubjek : Jumlah subjek dalam suatu penelitian

- c. Mencari nilai standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\Sigma (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

X : Skor individu

$\bar{X}$: Nilai rata-rata

N : Jumlah sampel

- d. Melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat masing-masing konstruk penelitian dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Rendah	$X < (M-1SD)$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi statistik sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji linearitas, yang dianalisis menggunakan bantuan *software* JASP versi 0.19.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi data yang normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear sederhana karena berpengaruh terhadap ketepatan estimasi parameter regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan membandingkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) terhadap taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Kolmogorov-Smirnov dirumuskan sebagai berikut:

$$D = \max | F_o(x) - F_e(x) |$$

Keterangan:

D = nilai statistik Kolmogorov-Smirnov

$F_o(x)$ = fungsi distribusi kumulatif empiris (data sampel)

$F_e(x)$ = fungsi distribusi kumulatif teoretis (distribusi normal)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen, yaitu *job crafting*, dengan variabel dependen, yaitu kinerja, bersifat linear. Hubungan yang linear merupakan prasyarat dalam penggunaan analisis regresi linear sederhana. Uji linearitas dianalisis melalui pengamatan pola hubungan antar variabel dan nilai signifikansi hubungan linear. Hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan pola sebaran data menunjukkan kecenderungan membentuk garis lurus atau mendekati garis lurus.

Secara konseptual, uji linearitas didasarkan pada model regresi linear:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = variabel Y (kinerja)

X = variabel X (*job crafting*)

α = konstanta

b = koefisien regresi

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidakkonsistenan *variance* dari *residual (error term)* pada semua observasi (Bagaskara et al., 2020). Dalam kaitan yang lebih spesifik, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana *variance residual* tidak konstan antar observasi, yang merupakan pelanggaran terhadap salah satu asumsi dasar regresi linear klasik, yaitu homoskedastisitas (di mana *variance residual* harus tetap sama untuk semua observasi).

Uji heterokedastisitas dapat diuji dengan metode plot residual vs. predicted dalam JASP versi 0.19.0 merupakan teknik visual yang powerful untuk mendeteksi apakah *variance residual* dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Dalam analisis ini, kita memplot nilai prediksi (*fitted values*) pada sumbu X terhadap residual pada sumbu Y, dimana pola sebaran titik-titik yang terbentuk akan mengindikasikan adanya heteroskedastisitas atau tidak. Idealnya, dalam kondisi homoskedastisitas, titik-titik residual akan tersebar secara acak dan membentuk pola seperti "pita" horizontal tanpa menunjukkan bentuk tertentu di sekitar garis nol, yang berarti *variance residual* stabil *across* semua nilai prediksi. Sebaliknya, jika titik-titik residual membentuk pola tertentu seperti corong (melebar atau menyempit seiring perubahan nilai prediksi), kurva, atau tren yang sistematis, maka ini

mengindikasikan adanya heteroskedastisitas yang dapat mengancam keakuratan *standar error* dan uji signifikansi dalam model regresi.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik. Pengujian hipotesis dilakukan setelah data penelitian dinyatakan memenuhi asumsi klasik, sehingga analisis regresi dapat dilakukan secara tepat. Uji hipotesis dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan *software* JASP versi 0.19.0.

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan karena penelitian ini hanya melibatkan satu variabel independen, yaitu *job crafting*, dan satu variabel dependen, yaitu kinerja tenaga pendidik. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik. Model regresi linear sederhana dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = variabel Y (kinerja)

X = variabel X (*job crafting*)

α = konstanta

b = koefisien regresi

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*). Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hipotesis penelitian dinyatakan ditolak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *job crafting* terhadap kinerja. Adapun untuk rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SS_{regression}}{SS_{total}}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

$SS_{regression}$ = jumlah kuadrat regresi

SS_{total} = total *sum of squares*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang berada di wilayah Kabupaten dan Kota Pasuruan, Jawa Timur, yaitu MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan, dan MAN Kota Pasuruan. Madrasah Aliyah Negeri merupakan lembaga pendidikan formal berbasis keislaman yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan menengah, MAN memiliki peran penting dalam membentuk peserta didik yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga karakter, moral, dan nilai-nilai keislaman yang baik. Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, tenaga pendidik menjadi salah satu unsur utama yang berperan dalam menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di lingkungan madrasah.

Tenaga pendidik di MAN Pasuruan memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, tenaga pendidik juga terlibat dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan evaluasi belajar, pembinaan peserta didik, kegiatan administrasi sekolah, serta berbagai program pengembangan madrasah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang terus berkembang agar proses pembelajaran tetap berjalan secara efektif dan optimal.

Dalam praktiknya, tenaga pendidik sering menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, seperti tingginya beban administrasi, tuntutan pencapaian target pembelajaran, serta kebutuhan untuk menciptakan metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kondisi peserta didik yang beragam. Tuntutan pekerjaan tersebut dapat memengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik apabila tidak diimbangi dengan kemampuan individu dalam mengelola dan menyesuaikan pekerjaannya secara adaptif. Diperlukan adanya upaya proaktif dari tenaga pendidik untuk membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya agar tetap mampu menjalankan tugas secara optimal.

Salah satu bentuk perilaku proaktif yang dapat dilakukan tenaga pendidik adalah *job crafting*, yaitu upaya individu dalam menyesuaikan aspek-aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan kondisi kerja yang dihadapi. Melalui *job crafting*, tenaga pendidik dapat mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih fleksibel, membangun hubungan kerja yang lebih suportif, serta memaknai pekerjaannya secara lebih positif. Kondisi tersebut diharapkan mampu membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mempertahankan kualitas kinerja di tengah berbagai tuntutan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, MAN di Pasuruan dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik. Lingkungan madrasah yang memiliki tenaga pendidik dengan karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab yang beragam memberikan konteks

yang relevan untuk memahami bagaimana *job crafting* berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 3 sekolah, yaitu MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan, dan MAN Kota Pasuruan. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Oktober 2025 hingga Mei 2026. Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan kegiatan pra-penelitian melalui wawancara pada tanggal 15 dan 16 Oktober 2025 kepada tenaga pendidik di masing-masing sekolah tersebut. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah, serta untuk memahami bagaimana tenaga pendidik menyesuaikan cara kerja, metode pembelajaran, dan strategi mengajar dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang ada.

Selanjutnya, peneliti melakukan konsultasi dan pengajuan instrumen penelitian kepada dosen pembimbing pada bulan Desember 2025. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh arahan serta persetujuan terkait kesesuaian instrumen penelitian dengan variabel dan tujuan penelitian. Dalam proses tersebut, peneliti mengajukan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *job crafting* dan kinerja tenaga pendidik, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian telah disesuaikan dengan landasan teori dan kebutuhan penelitian.

Setelah instrumen dinyatakan layak digunakan, pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket penelitian secara bertahap di 3 sekolah

tersebut. Penyebaran angket di MAN 1 Pasuruan dilaksanakan pada tanggal 20–21 April 2026, kemudian dilanjutkan di MAN 2 Pasuruan pada tanggal 27 April hingga 2 Mei 2026, serta di MAN Kota Pasuruan pada tanggal 5–6 Mei 2026. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah populasi sebanyak 180 tenaga pendidik. Akan tetapi, jumlah responden yang mengisi dan mengembalikan angket secara lengkap sebanyak 134 orang, sehingga data penelitian yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 134 responden. Data tersebut selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik.

C. Data Demografis Penelitian

Data demografis yang dikumpulkan pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tahun pengalaman mengajar, dan kategori pegawai (PNS/non-PNS) dari setiap subjek penelitian. Jumlah seluruh subjek dalam penelitian ini adalah 134 orang yang terdiri dari tenaga pendidik yang mengajar di MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan, dan MAN Kota Pasuruan. Subjek penelitian memiliki rentang usia dan pengalaman mengajar yang beragam, serta terdiri atas tenaga pendidik dengan status pegawai negeri sipil (PNS) maupun non-PNS. Variasi karakteristik demografis tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian ini. Berikut merupakan rincian data demografis dalam penelitian ini:

1. Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	47	35,8%
Perempuan	86	64,2%
Total	134	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian adalah tenaga pendidik berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (35,1%), sedangkan tenaga pendidik perempuan berjumlah 86 orang (64,2%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan meskipun proporsi perempuan juga cukup representatif.

Komposisi ini mengindikasikan bahwa distribusi jenis kelamin dalam penelitian relatif seimbang, sehingga memungkinkan adanya variasi perspektif berdasarkan perbedaan gender. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup komprehensif terkait kondisi subjek penelitian tanpa bias yang terlalu dominan pada salah satu kelompok jenis kelamin.

2. Data Demografis Berdasarkan Usia

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	33	24,6%
31-40 Tahun	41	30,6%
41-50 Tahun	31	23,1%
51-60 Tahun	29	21,6%
Total	134	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 31-40 tahun menjadi kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 41 orang (30,6%), diikuti usia 21–30 tahun sebanyak 33 orang (24,6%), usia 41–50 tahun sebanyak 31 orang (23,1%), dan usia 51–60 tahun sebanyak 29 orang (21,6%).

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia dewasa produktif, khususnya pada kelompok usia 31–40 tahun. Distribusi usia yang cukup beragam ini mengindikasikan bahwa penelitian melibatkan tenaga pendidik dengan tingkat kematangan, pengalaman kerja, dan tahapan karier yang berbeda-beda, mulai dari tenaga pendidik dengan pengalaman mengajar yang relatif baru hingga tenaga pendidik yang telah memiliki pengalaman profesional yang lebih panjang dalam dunia pendidikan.

3. Data Demografis Berdasarkan Tahun Pengalaman Mengajar

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan tahun pengalaman mengajar:

Tabel 4.3 Distribusi Subjek Berdasarkan Tahun Pengalaman Mengajar

Pengalaman	Jumlah	Presentase
1-10 Tahun	64	47,8%
11-20 Tahun	35	26,1%
>20 Tahun	35	26,1%
Total	134	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman mengajar selama 1–10 tahun sebanyak 64 orang (47,8%). Selanjutnya, responden dengan pengalaman mengajar 11–20 tahun berjumlah 35 orang (26,1%), sedangkan responden dengan pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun juga berjumlah 35 orang (26,1%).

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman mengajar pada rentang 1–10 tahun. Distribusi pengalaman mengajar yang cukup beragam ini mengindikasikan bahwa penelitian melibatkan tenaga pendidik dengan tingkat pengalaman kerja dan pemahaman profesional yang berbeda-beda, mulai dari tenaga pendidik dengan masa kerja yang relatif baru hingga tenaga pendidik yang telah memiliki pengalaman panjang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan sekolah.

4. Data Demografis Berdasarkan Kategori Pegawai

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan tahun pengalaman mengajar:

Tabel 4.4 Distribusi Subjek Berdasarkan Kategori Pegawai

Pengalaman	Jumlah	Presentase
PNS	105	78,4%
Non-PNS	28	21,6%
Total	134	100%

Berdasarkan Tabel 4.4, mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 105 orang (78,4%). Sementara itu, responden yang berstatus non-PNS berjumlah 29 orang (21,6%).

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap yang memiliki status kepegawaian formal, meskipun penelitian ini juga melibatkan tenaga pendidik non-PNS sehingga memberikan gambaran yang lebih beragam terkait karakteristik subjek penelitian di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan serangkaian prosedur dalam melakukan suatu penelitian untuk memastikan bahwa setiap butir item pernyataan dalam konstruk benar-benar mengukur dimensi yang diukur secara tepat. Dalam menguji validitas item, indikator suatu item dinyatakan valid adalah apabila memenuhi indeks ketepatan model *Comparative Fit Indices* (CFI), *Tucker Lewis Index* (TLI) diatas 0,90, *Root Mean Square Error of*

Approximation (RMSEA) $< 0,08$ serta memiliki nilai *loading factor* diatas 0,4 (Febrianti et al., 2023). Adapun uji validitas pada kedua variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) *Job Crafting*

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas *Job Crafting*

No	Factor Loading	Keterangan
X-1	0,852	Valid
X-2	0,852	Valid
X-3	0,653	Valid
X-4	0,572	Valid
X-5	0,083	Tidak Valid
X-6	0,403	Valid
X-7	0,294	Tidak Valid
X-8	0,216	Tidak Valid
X-9	0,377	Tidak Valid
X-10	0,820	Valid
X-11	0,670	Valid
X-12	0,629	Valid
X-13	0,518	Valid
X-14	0,720	Valid
X-15	0,546	Valid
X-16	0,615	Valid
X-17	0,465	Valid
X-18	0,595	Valid
X-19	0,560	Valid
X-20	0,618	Valid
X-21	0,825	Valid

Berdasarkan hasil *confirmatory factor analysis* (CFA) terhadap skala *job crafting*, diperoleh bahwa aitem X-5 memiliki nilai *factor loading* sebesar 0,083, aitem X-7 sebesar 0,294, aitem X-8 sebesar 0,216, dan aitem X-9 sebesar 0,377. Seluruh nilai *factor loading* tersebut $< 0,4$, sehingga aitem-aitem tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu dieliminasi dari model pengukuran.

Setelah dilakukan eliminasi terhadap aitem-aitem yang tidak valid, model pengukuran skala *job crafting* menunjukkan kecocokan model (*goodness of fit*) yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,929 dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,910 yang berada di atas kriteria 0,90 sehingga menunjukkan bahwa model memiliki *good fit*. Nilai RMSEA sebesar 0,059 dan SRMR sebesar 0,072 yang mengindikasikan bahwa model telah memiliki kesesuaian yang memadai dengan data penelitian.

2) Kinerja

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Factor Loading	Keterangan
Y-1	0,761	Valid
Y-2	0,840	Valid
Y-3	0,870	Valid
Y-4	0,806	Valid
Y-5	0,836	Valid
Y-6	0,750	Valid
Y-7	0,827	Valid
Y-8	0,781	Valid
Y-9	0,780	Valid
Y-10	0,898	Valid
Y-11	0,847	Valid
Y-12	0,846	Valid
Y-13	0,614	Valid
Y-14	0,429	Valid
Y-15	0,894	Valid
Y-16	0,789	Valid
Y-17	0,958	Valid
Y-18	0,953	Valid

Berdasarkan hasil *confirmatory factor analysis* (CFA) terhadap skala kinerja, diperoleh bahwa seluruh aitem memiliki nilai *factor loading* > 0,4 sehingga seluruh aitem dinyatakan valid dan dapat

digunakan dalam model pengukuran. Selain itu, model pengukuran menunjukkan kecocokan model yang cukup baik dengan nilai CFI = 0,921, TLI = 0,907, RMSEA = 0,097, dan SRMR = 0,068, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran skala kinerja telah memenuhi kriteria kelayakan model dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi suatu konstruk dalam penelitian untuk mengukur variabel yang menjadi fokus studi. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten atau relatif sama ketika digunakan untuk mengukur konstruk yang sama pada kondisi yang sebanding (Subhaktiyasa, 2024).

Keandalan suatu instrumen penelitian, seperti esai, angket, atau kuesioner, dapat diuji dengan menerapkan metode *Alpha Cronbach's* (Yusup, 2018). Interpretasi terhadap nilai *Alpha Cronbach's* dikategorikan sebagai berikut: nilai antara 0,70 hingga 0,90 menunjukkan reliabilitas tinggi, rentang 0,50 hingga 0,70 menunjukkan reliabilitas moderat, dan nilai di bawah 0,50 menunjukkan reliabilitas rendah (Widiasih et al. 2023).

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini:

1) *Job Crafting*

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas *Job Crafting*

Variabel	<i>Coefficient</i>	<i>Estimate</i>
<i>Job Crafting</i>	Cronbach's α	0,665

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *job crafting* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,665 sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas moderat. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pada variabel *job crafting* memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik dalam mengukur konstruk yang diteliti dan layak digunakan dalam penelitian.

2) Kinerja

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Variabel	<i>Coefficient</i>	<i>Estimate</i>
Kinerja	Cronbach's α	0,752

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kinerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,752 sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pada variabel kinerja memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian pada setiap variabel yang diteliti. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui nilai statistik dasar seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari masing-masing variabel. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai kecenderungan dan penyebaran data responden, sehingga dapat membantu peneliti memahami kondisi empiris variabel penelitian sebelum

dilakukan analisis lanjutan seperti pengujian hipotesis. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Gambaran Umum Variabel Penelitian

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
<i>Job Crafting</i>	134	53	87	71,40	5,891
Kinerja	134	47	90	67,80	10

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 orang pada setiap variabel, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel *job crafting* memiliki nilai minimum sebesar 53 dan nilai maksimum sebesar 87 dengan nilai mean sebesar 71,40 serta standar deviasi sebesar 5,891
- 2) Variabel kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 47 dan nilai maksimum sebesar 90 dengan nilai mean sebesar 67,80 dan standar deviasi sebesar 10.

Hasil ini menggambarkan sebaran data responden pada masing-masing variable yang diteliti.

b. Kategorisasi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis tingkat *job crafting* dan tingkat kinerja tenaga pendidik di MAN 1 Pasuruan, MAN 2 Pasuruan,

MAN Kota Pasuruan. Hasil dari kategorisasi setiap variabel dijabarkan sebagai berikut:

1) Deskripsi Tingkat *Job Crafting*

Tabel kategorisasi data hipotetik skala *job crafting* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kategorisasi Data *Job Crafting*

Variabel	N	Skor Min.	Skor Max.	Mean	Std. Deviasi
<i>Job Crafting</i>	134	19	95	57	12,67

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa data hipotetik skala *job crafting*, memperoleh skor minimum sebesar 19 dan skor maximum sebesar 95, dengan rata-rata (*mean*) 57, serta standar deviasi sebesar 12,67. Melalui hasil tersebut dijadikan pedoman dalam menghitung interval dalam melakukan kategorisasi skor *job crafting* pada tingkat rendah, sedang, tinggi. Hasil kategorisasi *job crafting* dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi Skor *Job Crafting*

Kategori Skor	Klasifikasi
Tinggi	$X \leq 70$
Sedang	$45 \leq X \leq 70$
Rendah	$X > 45$

Selanjutnya setelah mengetahui tingkat kategori skor pada masing-masing partisipan, dilanjutkan dengan mencari frekuensi dan bobot

presentase. Melalui tabel diatas, maka dapat ditentukan hasil analisis tingkat *job crafting* sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi *Job Crafting*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	83	61,94%
Sedang	51	38,06%
Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa dari total 134 tenaga pendidik, terdapat 83 tenaga pendidik (61,94%) yang berada pada kategori tinggi, 51 tenaga pendidik (38,06%) berada pada kategori sedang, dan 0 tenaga pendidik (0%) berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik MAN se-Pasuruan memiliki tingkat *job crafting* pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum tenaga pendidik MAN se-Pasuruan memiliki kemampuan *job crafting* yang tinggi, sehingga mampu secara proaktif menyesuaikan dan mengembangkan pekerjaannya agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kerja.

2) Deskripsi Tingkat Kinerja

Tabel kategorisasi data hipotetik skala *job crafting* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Data Kinerja

Variabel	N	Skor Min.	Skor Max.	Mean	Std. Deviasi
Kinerja	134	18	90	54	12

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa data hipotetik skala kinerja memperoleh skor minimum sebesar 18 dan skor maximum sebesar 90, dengan rata-rata (*mean*) 54, serta standar deviasi sebesar 12. Melalui hasil tersebut dijadikan pedoman dalam menghitung interval dalam melakukan kategorisasi skor kinerja pada tingkat rendah, sedang, tinggi. Hasil kategorisasi kinerja dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Kategorisasi Skor Kinerja

Kategori Skor	Klasifikasi
Tinggi	$X \leq 66$
Sedang	$42 \leq X \leq 66$
Rendah	$X > 42$

Selanjutnya setelah mengetahui tingkat kategori skor pada masing-masing partisipan, dilanjutkan dengan mencari frekuensi dan bobot presentase. Melalui tabel diatas, maka dapat ditentukan hasil analisis tingkat kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Kategorisasi Kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	67	50%
Sedang	67	50%
Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa dari total 134 tenaga pendidik, terdapat 67 tenaga pendidik (50%) yang berada pada kategori tinggi, 67 tenaga pendidik (50%) berada pada kategori sedang, dan 0 tenaga pendidik (0%) berada pada kategori rendah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik MAN se-Pasuruan memiliki tingkat kinerja pada kategori sedang hingga tinggi, yang mengindikasikan bahwa tenaga pendidik cukup mampu secara proaktif menyesuaikan dan mengembangkan pekerjaannya agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kerja.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Teknik Kolmogorov-Smirnov melalui program software JASP versi 0.19.0. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu dengan melihat nilai signifikansi $p\text{-value} > 0,05$ (Iba & Wardhana, 2024). Adapun hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

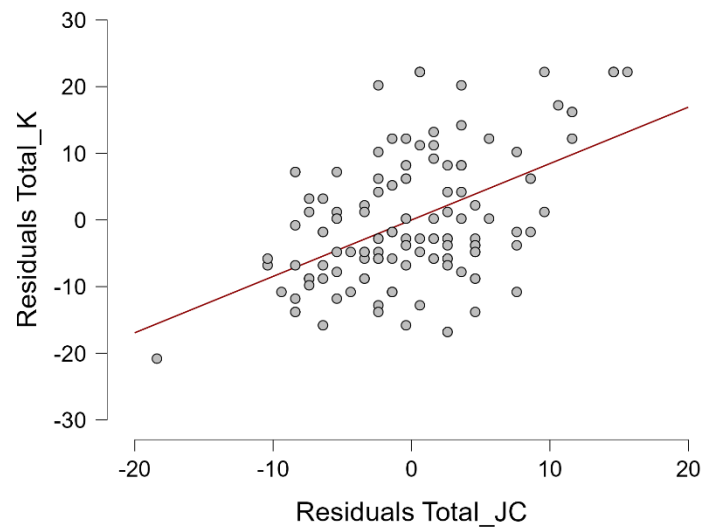
<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
Kolmogorov-Smirnov	0,096	0,172

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,172 yang artinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi (data normal).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji linearitas ini akan

dianalisis menggunakan Q-Q Plots melalui program JASP 0.19.0. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada gambar berikut:

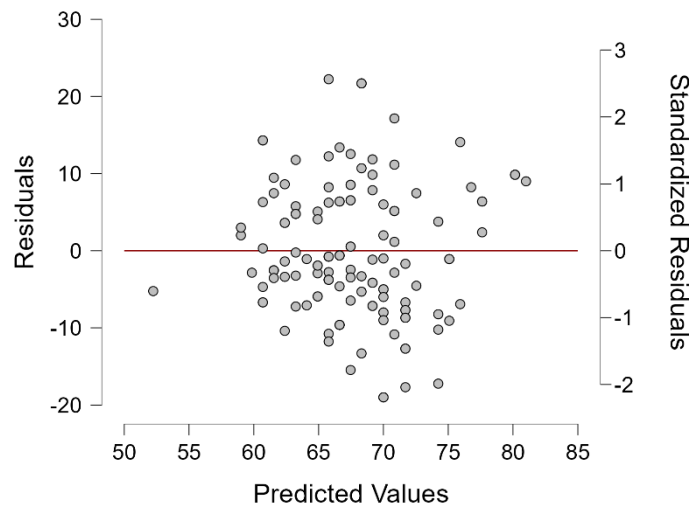


Gambar 4.1 Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa sebaran titik-titik residual berada di sekitar garis dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti pola melengkung atau membentuk kurva. Artinya menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dalam model penelitian bersifat linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau tidak pada seluruh nilai prediksi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat scatterplot antara nilai residual dan nilai prediksi (Residuals vs Predicted) melalui program JASP 0.19.0. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis horizontal pada nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, ataupun pola bergelombang. Sebaran titik juga tampak relatif acak di sepanjang nilai prediksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada berbagai nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang tingkat kebenarannya masih belum pasti sehingga perlu dibuktikan melalui penelitian. Selain itu, uji hipotesis merupakan metode yang digunakan untuk menguji suatu dugaan atau klaim mengenai parameter dalam populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (Iba & Wardhana, 2024). Melalui pengujian hipotesis, peneliti dapat memberikan jawaban

apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear sederhana dengan bantuan *software* JASP versi 0.19.0. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*) dan koefisien regresi. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis ditolak. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R ²	<i>p</i>
<i>Job Crafting</i> - Kinerja	0,498	0,248	$< 0,001$

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji regresi linear sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi (*p-value*) dengan dasar pengambilan keputusan $p < 0,05$. Hipotesis penelitian (H_1) menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan. Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,498, nilai R^2 sebesar 0,248, dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang $< 0,05$ menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan.

Nilai R sebesar 0,498 menunjukkan bahwa hubungan antara *job crafting* dan kinerja tenaga pendidik berada pada kategori sedang dan bersifat positif. Hal ini berarti semakin tinggi *job crafting* yang dimiliki tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga pendidik. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,248 menunjukkan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 134 tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job crafting* terhadap kinerja. Adapun pembahasan terkait kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat *Job Crafting* pada Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi dengan persentase sebesar 61,94%. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah berupaya secara proaktif menyesuaikan pekerjaannya agar tetap mampu memenuhi berbagai tuntutan yang ada. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik profesi tenaga pendidik yang mengharuskan mereka beradaptasi dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, tuntutan administrasi, serta kebutuhan peserta didik yang beragam. Oleh karena itu, tenaga pendidik tidak hanya menjalankan tugas sesuai ketentuan, tetapi juga berinisiatif mencari cara kerja yang lebih efektif agar proses pembelajaran tetap berjalan optimal.

Berdasarkan hasil analisis dimensi, *Increasing Structural Job Resources* memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,45. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik lebih banyak melakukan *job crafting* melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan dibandingkan bentuk *job crafting* lainnya. Kondisi tersebut dapat dipahami karena peningkatan kemampuan merupakan kebutuhan yang tidak terpisahkan dari profesi tenaga pendidik, terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan metode pembelajaran. Menurut Tims et al. (2012), perilaku ini mencerminkan upaya individu untuk meningkatkan sumber daya kerja yang dimiliki. Dalam kerangka konseptual penelitian, kondisi tersebut secara

teoritis mendukung peningkatan kinerja karena kompetensi yang semakin baik akan membantu tenaga pendidik melaksanakan tugas secara efektif, berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja, serta mengurangi kecenderungan melakukan perilaku kerja yang kontraproduktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Apriyanti et al. (2021) yang menunjukkan bahwa guru dengan *job crafting* yang tinggi cenderung aktif mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.

Dimensi *Increasing Social Job Resources* memperoleh nilai mean sebesar 3,98, yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik cukup aktif membangun hubungan kerja melalui pencarian dukungan, saran, maupun umpan balik dari rekan kerja dan atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa interaksi sosial dimanfaatkan sebagai sumber daya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Tims et al. (2012) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya kerja yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Secara teoritis, kondisi ini mendukung peningkatan kinerja karena adanya kerja sama dan pertukaran informasi yang membantu tenaga pendidik menjalankan tugas secara optimal. Temuan ini juga sejalan dengan Apriyanti et al. (2021) yang menyatakan bahwa guru yang aktif mencari dukungan dan umpan balik cenderung lebih mampu mengembangkan pekerjaannya.

Dimensi *Increasing Challenging Job Demands* memperoleh nilai mean sebesar 3,45. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik cukup terdorong untuk mencoba tantangan baru, meskipun tidak sekuat upaya meningkatkan

kompetensi maupun membangun sumber daya sosial. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh tingginya tanggung jawab yang telah dimiliki tenaga pendidik sehingga kesempatan untuk mengambil tantangan tambahan menjadi lebih terbatas. Menurut Tims et al. (2012), mencari tantangan baru merupakan bentuk *job crafting* yang mendorong pengembangan kemampuan individu. Dalam penelitian ini, kecenderungan tersebut secara teoritis dapat mendukung peningkatan kinerja karena pengalaman baru akan memperkaya kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Hasil ini didukung oleh Hanartyo dan Fadia (2025) yang menunjukkan bahwa individu yang aktif melakukan *job crafting* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Sebaliknya, dimensi *Decreasing Hinderling Job Demands* memperoleh nilai mean terendah sebesar 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik relatif lebih jarang mengurangi tuntutan pekerjaan yang dianggap menghambat dibandingkan melakukan bentuk *job crafting* lainnya. Kondisi tersebut dapat dipahami karena sebagian besar tuntutan pekerjaan, seperti administrasi pembelajaran dan tanggung jawab terhadap peserta didik, merupakan bagian dari tugas pokok yang tidak mudah dikurangi. Akibatnya, tenaga pendidik lebih memilih meningkatkan kemampuan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki daripada mengurangi tuntutan pekerjaan. Menurut Tims et al. (2012), pengurangan *hinderling job demands* merupakan salah satu strategi untuk mengelola tekanan kerja. Dalam penelitian ini, rendahnya dimensi tersebut tidak menunjukkan rendahnya *job crafting*, tetapi

mengindikasikan bahwa tenaga pendidik lebih mengutamakan strategi pengembangan diri sebagai cara untuk mempertahankan kinerja.

2. Tingkat Kinerja pada Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan memiliki tingkat kinerja yang cenderung berada pada kategori sedang dan tinggi dengan persentase yang sama, yaitu masing-masing sebesar 50%. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya dengan baik, baik dalam proses pembelajaran maupun kegiatan pendukung lainnya. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh tuntutan profesi tenaga pendidik yang tidak hanya berfokus pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup tanggung jawab administratif, kerja sama dengan rekan kerja, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis dimensi, *counterproductive work behavior* memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,60. Nilai yang tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik memiliki kecenderungan yang baik dalam menghindari perilaku kerja kontraproduktif, seperti menunda pekerjaan, mengabaikan tanggung jawab, atau melakukan tindakan yang dapat menghambat efektivitas organisasi. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh tingginya kesadaran profesional tenaga pendidik dalam menjaga kualitas pelayanan pendidikan dan nama baik sekolah. Menurut Koopmans et al.

(2012), kemampuan mengendalikan perilaku kontraproduktif merupakan salah satu indikator penting dalam mencerminkan kualitas kinerja individu. Dalam kerangka konseptual penelitian, kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah mampu mempertahankan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriatna et al. (2023) yang menunjukkan bahwa individu dengan kinerja yang baik cenderung menjalankan tanggung jawab secara disiplin serta menghindari perilaku yang dapat menghambat efektivitas organisasi.

Dimensi *task performance* memperoleh nilai mean sebesar 3,75, yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas utama sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik telah berupaya menjalankan proses pembelajaran, menyelesaikan administrasi, dan memenuhi target pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh tuntutan profesi yang mengharuskan tenaga pendidik mempertahankan kualitas pembelajaran sekaligus memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Koopmans et al. (2012), *task performance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas inti pekerjaannya secara efektif. Secara teoritis, kemampuan tersebut mencerminkan kualitas pelaksanaan pekerjaan yang menjadi dasar tercapainya tujuan organisasi.

Sementara itu dimensi *contextual performance* memperoleh nilai mean terendah sebesar 3,25. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku yang berkaitan dengan kontribusi di luar tugas utama, seperti membantu rekan kerja,

berinisiatif dalam kegiatan organisasi, atau memberikan dukungan terhadap lingkungan kerja, relatif lebih rendah dibandingkan dimensi kinerja lainnya. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh tingginya beban tugas utama yang dimiliki tenaga pendidik sehingga perhatian lebih banyak difokuskan pada penyelesaian tanggung jawab inti. Menurut Koopmans et al. (2012), *contextual performance* berperan dalam mendukung efektivitas organisasi melalui perilaku kerja yang bersifat sukarela dan kooperatif. Meskipun memperoleh nilai mean terendah, hasil tersebut tidak menunjukkan rendahnya kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan, melainkan mengindikasikan bahwa kontribusi di luar tugas utama masih memiliki ruang untuk terus ditingkatkan agar efektivitas organisasi sekolah dapat tercapai secara lebih optimal.

3. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p < 0,001$, nilai $t = 6,603$, koefisien regresi sebesar 0,846, dan koefisien beta sebesar 0,498. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,248 menunjukkan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi sebesar 24,8% terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa

peningkatan perilaku *job crafting* diikuti oleh peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Temuan ini memperlihatkan bahwa tenaga pendidik yang mampu menyesuaikan pekerjaannya secara proaktif lebih siap menghadapi berbagai tuntutan di lingkungan sekolah. Upaya mengembangkan kemampuan, memanfaatkan dukungan dari lingkungan kerja, serta mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan membantu tenaga pendidik mempertahankan kualitas pembelajaran dan menjalankan tanggung jawab secara optimal. Kemampuan tersebut menjadikan *job crafting* sebagai salah satu perilaku yang mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Model* yang dikemukakan oleh Tims et al. (2012). Model tersebut menjelaskan bahwa individu yang aktif mengelola sumber daya dan tuntutan pekerjaannya akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Bagi tenaga pendidik, kemampuan tersebut terlihat melalui upaya meningkatkan kompetensi, membangun hubungan kerja yang positif, dan mengembangkan cara kerja yang lebih efektif sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hanartyo dan Fadia (2025) yang menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena individu yang aktif mengembangkan pekerjaannya cenderung lebih inovatif, lebih terlibat dalam pekerjaannya, dan mampu menghasilkan performa kerja yang lebih baik. Temuan ini juga sejalan dengan Apriyanti et

al. (2021) yang menjelaskan bahwa guru yang melakukan *job crafting* lebih mampu mengembangkan strategi kerja sehingga efektivitas pelaksanaan tugas meningkat. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Maulana (2022) yang menemukan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan responden. Pekerja sektor perbankan memiliki target kerja dan sistem kerja yang berbeda dengan tenaga pendidik. Pada profesi tenaga pendidik, *job crafting* lebih banyak diwujudkan melalui pengembangan kompetensi, penyesuaian metode pembelajaran, dan pemanfaatan sumber daya kerja sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih terlihat.

Berdasarkan hasil analisis dimensi, *increasing structural job resources* memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,45. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik lebih banyak meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan dibandingkan bentuk *job crafting* lainnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa peningkatan kapasitas diri menjadi strategi utama dalam menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, maupun tuntutan administrasi. Kemampuan yang terus berkembang membantu tenaga pendidik menyelesaikan tugas pembelajaran secara lebih efektif (*task performance*), lebih percaya diri dalam berkontribusi pada berbagai kegiatan sekolah (*contextual performance*), serta lebih mampu mengelola pekerjaan sehingga kecenderungan melakukan *counterproductive work behavior* dapat ditekan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Apriyanti

et al. (2021) yang menunjukkan bahwa guru yang aktif mengembangkan kemampuan kerjanya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Dimensi *increasing social job resources* memperoleh nilai mean sebesar 3,98, yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik cukup aktif mencari dukungan, masukan, dan umpan balik dari rekan kerja maupun atasan. Dukungan tersebut membantu tenaga pendidik menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan dalam proses pembelajaran maupun penyelesaian tugas administrasi. Hubungan kerja yang baik juga mendorong kerja sama antartenenaga pendidik sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif (*task performance*). Kebiasaan saling membantu dan berbagi informasi turut memperkuat kontribusi terhadap lingkungan kerja (*contextual performance*), sekaligus mengurangi potensi munculnya perilaku yang dapat menghambat pekerjaan (*counterproductive work behavior*). Hasil ini sejalan dengan penelitian Apriyanti et al. (2021) yang menyatakan bahwa guru yang aktif mencari dukungan dan umpan balik cenderung lebih mampu mengembangkan pekerjaannya.

Dimensi *increasing challenging job demands* memperoleh nilai mean sebesar 3,45. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik cukup terbuka untuk mencoba tantangan baru sebagai bagian dari pengembangan diri. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh tanggung jawab utama yang sudah cukup besar sehingga kesempatan mengambil tantangan tambahan menjadi lebih terbatas. Meskipun demikian, kesiediaan menerima tantangan baru memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk memperoleh pengalaman

dan mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (*task performance*). Pengalaman tersebut juga mendorong tenaga pendidik lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan memberikan kontribusi di luar tugas utama (*contextual performance*). Kesibukan yang diarahkan pada aktivitas yang bersifat konstruktif turut membantu mengurangi kecenderungan melakukan perilaku kerja yang kontraproduktif (*counterproductive work behavior*). Temuan ini didukung oleh Hanartyo dan Fadia (2025) yang menunjukkan bahwa individu yang aktif mengembangkan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Sebaliknya, *decreasing hindering job demands* memperoleh nilai mean terendah sebesar 3,15. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik relatif lebih jarang mengurangi tuntutan pekerjaan yang dianggap menghambat dibandingkan melakukan bentuk *job crafting* lainnya. Kondisi tersebut dapat dipahami karena sebagian besar tuntutan pekerjaan tenaga pendidik, seperti penyusunan administrasi pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pendampingan peserta didik, merupakan tanggung jawab profesional yang tidak dapat dihindari. Akibatnya, tenaga pendidik lebih memilih meningkatkan kemampuan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki daripada mengurangi tuntutan pekerjaan. Pilihan tersebut tetap membantu tenaga pendidik menyelesaikan tugas secara optimal (*task performance*), menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja karena tanggung jawab tetap dijalankan (*contextual performance*), serta mengurangi

kecenderungan menghindari pekerjaan yang dapat berkembang menjadi *counterproductive work behavior*.

Secara keseluruhan, keempat dimensi *job crafting* menunjukkan bahwa tenaga pendidik di MAN se-Pasuruan lebih banyak mengembangkan strategi yang berorientasi pada peningkatan sumber daya kerja dibandingkan mengurangi tuntutan pekerjaan. Temuan tersebut memperkuat hasil regresi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *job crafting* yang dilakukan tenaga pendidik, semakin besar peluang untuk menampilkan kinerja yang optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat *job crafting* pada tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 61,94%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik memiliki kemampuan yang baik dalam menyesuaikan, mengembangkan, dan memodifikasi pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, serta tujuan kerja yang dimiliki.
2. Tingkat kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan berada pada kategori tinggi hingga sedang dengan persentase sebesar 50%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya dengan baik, baik dalam proses pembelajaran, administrasi, maupun interaksi kerja di lingkungan sekolah.
3. *Job crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p < 0,001$, yang berarti semakin tinggi perilaku *job crafting* yang dimiliki tenaga

pendidik, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu:

1. Penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu *job crafting*, dalam menjelaskan kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* hanya memberikan kontribusi sebesar 24,8% terhadap kinerja, sehingga masih terdapat 75,2% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, burnout, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, maupun lingkungan kerja.
2. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga pengambilan data hanya dilakukan pada satu waktu. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat menggambarkan perubahan perilaku *job crafting* maupun kinerja tenaga pendidik dari waktu ke waktu.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *self-report*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi masing-masing individu. Kondisi ini memungkinkan munculnya *social desirability bias*, yaitu kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai dengan harapan.
4. Subjek penelitian hanya mencakup tenaga pendidik di tiga Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Pasuruan, sehingga hasil penelitian memiliki

keterbatasan dalam generalisasi dan belum tentu dapat menggambarkan kondisi tenaga pendidik pada jenjang pendidikan maupun wilayah yang berbeda.

C. Saran

1. Bagi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik disarankan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan perilaku *job crafting* melalui langkah-langkah yang lebih konkret, seperti:

- 1) Secara aktif mengikuti pelatihan atau *workshop* untuk meningkatkan kompetensi.
- 2) Melakukan evaluasi dan modifikasi metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik.
- 3) Memperkuat kolaborasi dengan rekan sejawat melalui kegiatan seperti *lesson study*, MGMP, maupun berbagi praktik baik.
- 4) Secara berkala meminta umpan balik dari kepala sekolah, rekan kerja, maupun peserta didik sebagai bahan perbaikan proses pembelajaran.

Dengan demikian, perilaku *job crafting* tidak hanya menjadi bentuk adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, tetapi juga menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

2. Bagi Sekolah

Pihak sekolah disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berkembangnya *job crafting* melalui program-program nyata, antara lain:

- 1) Menyelenggarakan pelatihan mengenai *job crafting*, kreativitas mengajar, dan mengembangkan professional guru.
- 2) Memberikan ruang bagi tenaga pendidik untuk berinovasi dalam proses pembelajaran tanpa terikat pada pola kerja yang terlalu kaku.
- 3) Membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan saling berbagi pengetahuan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap beban administrasi tenaga pendidik agar mereka memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan kualitas pembelajaran.

Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan adaptasi tenaga pendidik sekaligus mendorong peningkatan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- 1) Mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga pendidik, seperti *work engagement*, *burnout*, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, atau *perceived organizational support*.
- 2) Menggunakan desain penelitian longitudinal agar dapat mengamati perubahan *job crafting* dan kinerja dari waktu ke waktu.

- 3) Memperluas cakupan penelitian pada berbagai jenjang pendidikan (MI, MTs, MA, SMA, SMK) maupun wilayah yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik.
- 4) Mengombinasikan metode kuantitatif dengan wawancara atau observasi (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana perilaku *job crafting* diterapkan dalam praktik sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Akasah, M., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh job crafting terhadap work-family enrichment dengan positive emotion sebagai mediasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 223–233.
- Amelia, M., Sulastia, Adriansyah, D., Setiawati, M., & Hayati, N. (2025). Pengaruh manajemen kurikulum terhadap peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 02(01), 211–216.
- Angela, & Sudibjo, N. (2020). Menakar kemampuan empowering leadership, job crafting, dan work engagement dalam memengaruhi komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 442–454.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jipp.v4i3.28143>
- Aprilinda, L., & Sahrah, A. (2022). Pelatihan job crafting sebagai solusi meningkatkan keterikatan kerja karyawan perusahaan finansial teknologi. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11(3), 500.
<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.8345>
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran job crafting terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid melalui burnout dan work life balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Astuti, K. I. (2021). Analisis pengaruh job crafting dan personal resources terhadap kinerja dengan variabel intervening work engagement pada karyawan umkm di

yogyakarta. In *Universitas Islam Indonesia*.
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/43766/15311382.pdf?sequence=1>

Aulia, S. P., Cahyani, R. N., Abdurrahman, M. F., Agama, P., Universitas, I., & Agama, P. (2024). Kinerja guru dalam meningkatkan profesional guru pai. *ILMA (Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keagamaan)*, 2(2), 92–106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jump.v7i1.83504>

Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management*, 2(4), 34–42. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>

Bagaskara, S., Akmal, S. Z., Trimana, A., Grasiawaty, N., & Nurhayati, E. (2020). Analisis statistik menggunakan JASP: Buku panduan untuk mahasiswa.

Carissa, G. I., & Purwanti, M. (2022). Dukungan sosial dari rekan kerja sebagai prediktor burnout pada guru paud di masa pandemi covid-19. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6(2), 205–222.
<https://doi.org/10.28932/humanitas.v6i2.5250>

Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(2), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.ABSTRACT>

Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors : The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in Psychology*, 8(1890),

1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01890>

Damayanti, B. F., & Samian. (2024). Job crafting di era perkembangan teknologi yang pesat: A systematic literature review. *Industrial and Organizational Psychology*, 1–10. <https://repository.unair.ac.id/133512>

Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu sekolah. *Jurnal Educatio*, 7(3), 769–777. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.183>

Febrianti, F., Sujati, H., & Herwin. (2023). Uji validitas dan reliabilitas konstruk instrumen pakapin untuk meningkatkan motivasi belajar siswa kelas iii. *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 12(3), 3014–3024.

Gea, F., Mulyana, S., & Joesyiana, K. (2025). Pengaruh self-efficacy dan job crafting terhadap kepuasan kerja pada grand central hotel pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(November), 642–653.

Handariani, N. L. I., Suarmanayasa, I. N., & Widiastini, N. M. A. (2023). Pengaruh beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 386–398. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.365>

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif (H. Abadi, Ed.; 1st ed.). *Pustaka Ilmu*.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan spss 29.0 & smart-pls 4.0 (M. Pradana, Ed.).

- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di sman 02 balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan, Dan Pengajaran*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Izan, K. (2024). Kemendikbudristek Kejar Sertifikasi PPG 1,2 Juta Guru Agar Tuntas 2025. [Antaranews.Com.](https://www.antaranews.com/berita/4246819/kemendikbudristek-kejar-sertifikasi-ppg-12-juta-guru-agar-tuntas-2025) <https://www.antaranews.com/berita/4246819/kemendikbudristek-kejar-sertifikasi-ppg-12-juta-guru-agar-tuntas-2025>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kuku, S. M., Moonti, U., Maruwae, A., & Hafid, R. (2023). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3), 49–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jebe.v1i3.21642>
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja guru sebagai aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*, 1(3), 103–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jpim.2024.16682>
- Lawrensia, Y., & Lindawati, T. (2024). The effect of job resources on work engagement through job crafting and burnout in public high school teachers in west kotawaringin. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(4), 1508–1529.

<https://doi.org/10.59141/jist.v5i4.1026>

Lumentut, F. J. E., & Ambarwati, K. D. (2021). Job crafting dan employee well-being pada karyawan generasi y di indonesia. *Jurnal Empati*, 10(1), 1–14.

<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2021.30415>

Lusiana, D., Ramadhan, N. I., Muawanah, R., & Soraya, S. Z. (2025). Dampak kinerja guru dalam meningkatkan motivasi siswa. *Journal in Teaching and Education Area*, 2(2), 272–284. <https://doi.org/10.69673/a7za8967>

Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job crafting and job performance : The mediating effect of engagement. *Sustainability*, 14(14909), 1–18.

Mulyanto, H., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(4), 149–161.

Nicyutama, M. D., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja guru asn pada sma negeri 1 sukasada. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 930–937. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/bjm.v11i2.102200>

Nuzli, M., Ismiah, P., & Wahyuni, S. (2022). Upaya pemanfaatan fasilitas teknologi pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia (JPTI)*, 2(3), 101–108.

OECD. (2019). *PISA 2018 Result (Volume I): What Students Know and Can Do: I.*

OECD.

Pangestu, A., Wolor, C. W., & Usman, O. (2024). Pengaruh work-life balance and job crafting terhadap work engagement. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1327–1342. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5163>

Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47–56. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>

Putra, B. A. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>

Riani, Z., Rokman, & Nabila, I. (2025). Fenomena burnout di kalangan guru pascapandemi: Studi kasus di sekolah negeri dan swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 77–83. <https://doi.org/Riani, Rokman & Nabila, 2025>

Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.

Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.

Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–

5609.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). *ALFABETA*.

Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (2023). Pengaruh job crafting terhadap kinerja pegawai asn di lingkungan dinas pendidikan kota bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 233–238. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3921>

Syukur, A. P., & Salim, A. (2025). Hubungan job crafting dengan motivasi kerja karyawan food & beverages di yogyakarta. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(12), 5481–5492. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i12.3001>

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance

questionnaire (iwpq) into bahasa indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

Wijayati, S., & Pusparini, E. S. (2024). Pengaruh flexible working arrangements, supervisor support dan job crafting terhadap innovative behavior pekerja sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 201–214. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i1.7760>

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian MAN 1 Pasuruan

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php...>

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 677/FPsi.1/PP.009/4/2026

16 April 2026

Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
Kepala MAN 1 Pasuruan
Jl. Balaidesa Glanggang No.3A, Glanggang, Kec. Beji,
Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67154
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : MUKHAMMAD RAIHAN AL HAKIM/220401110240
Tempat Penelitian : MAN 1 Pasuruan
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Pasuruan
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Nurul Shofiah, M.Pd.
Tanggal Penelitian : 20-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian MAN 2 Pasuruan

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php...>



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 725/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

21 April 2026

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Pasuruan
Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini, Jl. Raya Wonorejo,
Arengareng Barat, Ngabar, Kec. Kraton, Pasuruan, Jawa
Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : MUKHAMMAD RAIHAN AL HAKIM/220401110240
Tempat Penelitian : MAN 2 Pasuruan
Judul Skripsi : Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Pasuruan
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Nurul Shofiah, M.Pd.
Tanggal Penelitian : 26-04-2026 s.d 02-05-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian MAN Kota Pasuruan

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php...>



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 726/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

21 April 2026

Kepada Yth.
Kepala MAN Kota Pasuruan
Jl. Erlangga No. 257, Kelurahan Purworejo, Kecamatan
Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : MUKHAMMAD RAIHAN AL HAKIM/220401110240
Tempat Penelitian : MAN Kota Pasuruan
Judul Skripsi : Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri se-Pasuruan
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Nurul Shofiah, M.Pd.
Tanggal Penelitian : 26-04-2026 s.d 05-05-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;

Lampiran 4 Form Penelitian

KUESIONER

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI SE-PASURUAN

Perkenalkan saya Mukhammad Raihan Al Hakim, mahasiswa S1 Psikologi dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang meneliti mengenai pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tenaga pendidik. Untuk itu, saya memohon kesediaan dan waktu Bapak/Ibu sekitar **5-10 menit** untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *job crafting* dan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri se-Pasuruan. Data yang terekam dalam kuesioner penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan akan terjamin kerahasiaannya. Apabila terdapat hal yang ingin ditanyakan lebih lanjut, saya dapat dihubungi melalui email [mukhammadraihanalhakim@gmail.com] dan WhatsApp [081249710908]. Atas perhatian dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih dan semoga sehat selalu.

Hormat saya,
Mukhammad Raihan Al Hakim

☐ Ya, saya bersedia menjadi responden

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap/Inisial : _____

Usia : _____ Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (Coret yang tidak sesuai)

Tahun Pengalaman Mengajar : _____ Tahun

Kategori Pegawai : PNS / Non PNS (Coret yang tidak sesuai)

II. KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

Silahkan memberikan **tanda (X)** pada opsi jawaban yang **SESUAI DENGAN KONDISI BAPAK/IBU** pada tiap pernyataan berikut ini:

1. Skala Job Crafting						
No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.1	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya					
1.2	Saya mencoba mengembangkan diri secara profesional					
1.3	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja					
1.4	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya secara maksimal					
1.5	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan sesuatu di tempat kerja					
1.6	Saya memastikan pekerjaan saya tidak terlalu intens secara mental					
1.7	Saya mencoba untuk memastikan pekerjaan saya tidak terlalu intens secara emosional					
1.8	Saya mengatur pekerjaan saya untuk menghindari masalah yang mempengaruhi secara emosional					
1.9	Saya meminimalisir kontak dengan orang yang memiliki ekspektasi tidak realistis					
1.10	Saya memastikan terhindar dari banyaknya keputusan sulit di tempat kerja					
1.11	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak perlu berkonsentrasi terlalu lama					
1.12	Saya meminta supervisor/atasan untuk melatih/membimbing saya (<i>coaching</i>)					
1.13	Saya bertanya apakah supervisor/atasan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					

1.14	Saya meminta inspirasi dari supervisor/atasan					
1.15	Saya meminta umpan balik orang lain tentang kinerja pekerjaan saya					
1.16	Saya meminta nasihat pada rekan kerja saya					
1.17	Ketika sebuah proyek/kegiatan yang menarik datang, saya menawarkan diri saya secara proaktif sebagai rekan kerja proyek/kegiatan					
1.18	Jika ada perkembangan baru, saya adalah salah satu orang pertama yang mempelajarinya dan mencoba					
1.19	Ketika tidak banyak yang bisa dilakukan di tempat kerja, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek/kegiatan baru					
1.20	Saya secara teratur mengambil tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu					
1.21	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan mendasar antara aspek pekerjaan saya					

2. Skala Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jarang	Kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
2.1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga saya menyelesaikannya tepat waktu					
2.2	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.					
2.3	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.					
2.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
2.5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik					

2.6	Saya bermisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai					
2.7	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya.					
2.8	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya					
2.9	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.					
2.10	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru.					
2.11	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja.					
2.12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
2.13	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.					
2.14	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.					
2.15	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.					
2.16	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.					
2.17	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan rekan kerja.					
2.18	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.					

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas *Job Crafting*

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.929
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.910

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.059
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.072

Factor loadings

Factor	Indica tor	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Aspek 1	X-1	0.852	0.038	22.50	< .001	0.778	0.927
	X-2	0.852	0.038	22.45	< .001	0.777	0.926
	X-3	0.653	0.056	11.62	< .001	0.543	0.764
	X-4	0.572	0.065	8.795	< .001	0.445	0.699
	X-5	0.083	0.092	0.903	.366	-0.097	0.263
Aspek 2	X-6	0.403	0.086	4.698	< .001	0.235	0.572
	X-7	0.294	0.092	3.197	.001	0.114	0.474
	X-8	0.216	0.095	2.281	.023	0.030	0.401
	X-9	0.377	0.087	4.319	< .001	0.206	0.548
	X-10	0.820	0.070	11.66	< .001	0.682	0.958
Aspek 3	X-11	0.670	0.072	9.242	< .001	0.528	0.812
	X-12	0.629	0.068	9.243	< .001	0.496	0.763
	X-13	0.518	0.077	6.696	< .001	0.366	0.669
	X-14	0.720	0.060	11.99	< .001	0.602	0.838
	X-15	0.546	0.075	7.257	< .001	0.398	0.693
Aspek 4	X-16	0.615	0.067	9.135	< .001	0.483	0.747
	X-17	0.465	0.077	6.021	< .001	0.314	0.616
	X-18	0.595	0.066	8.971	< .001	0.465	0.725
	X-19	0.560	0.069	8.072	< .001	0.424	0.696
	X-20	0.618	0.064	9.622	< .001	0.492	0.744
	X-21	0.825	0.046	17.76	< .001	0.734	0.916

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas *Job Crafting* Setelah Aitem Dieliminasi

Factor loadings

Factor	Indica tor	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Aspek 1	X-1	0.851	0.038	22.45	< .001	0.776	0.925
	X-2	0.860	0.037	23.10	< .001	0.787	0.933
	X-3	0.647	0.057	11.40	< .001	0.536	0.758
	X-4	0.565	0.063	8.933	< .001	0.441	0.689
Aspek 2	X-6	0.428	0.085	5.018	< .001	0.261	0.595
	X-10	0.737	0.077	9.593	< .001	0.586	0.887
	X-11	0.750	0.078	9.581	< .001	0.596	0.903
Aspek 3	X-12	0.624	0.069	9.071	< .001	0.489	0.759
	X-13	0.512	0.077	6.635	< .001	0.361	0.663
	X-14	0.725	0.060	12.06	< .001	0.607	0.843
	X-15	0.543	0.076	7.164	< .001	0.394	0.691
	X-16	0.624	0.067	9.325	< .001	0.493	0.755
Aspek 4	X-17	0.458	0.078	5.909	< .001	0.306	0.610
	X-18	0.600	0.064	9.345	< .001	0.474	0.726
	X-19	0.535	0.071	7.493	< .001	0.395	0.675
	X-20	0.608	0.065	9.355	< .001	0.481	0.736
	X-21	0.825	0.046	17.87	< .001	0.735	0.915

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas *Job Crafting*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.665	0.011	0.643	0.688

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kinerja

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.921
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.907

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.097
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.068

Factor loadings

Factor	Indica tor	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Aspek 1	Y-1	0.761	0.041	18.37	< .001	0.680	0.842
	Y-2	0.840	0.032	26.62	< .001	0.778	0.901
	Y-3	0.870	0.028	31.22	< .001	0.816	0.925
	Y-4	0.806	0.037	22.08	< .001	0.735	0.878
	Y-5	0.836	0.032	25.75	< .001	0.772	0.900
Aspek 2	Y-6	0.750	0.041	18.47	< .001	0.670	0.830
	Y-7	0.827	0.030	27.26	< .001	0.768	0.886
	Y-8	0.781	0.037	21.37	< .001	0.709	0.853
	Y-9	0.780	0.037	21.26	< .001	0.708	0.852
	Y-10	0.898	0.020	44.14	< .001	0.858	0.938
	Y-11	0.847	0.027	30.82	< .001	0.793	0.901
	Y-12	0.846	0.028	30.58	< .001	0.792	0.900
	Y-13	0.614	0.057	10.86	< .001	0.503	0.724
Aspek 3	Y-14	0.429	0.072	5.949	< .001	0.288	0.571
	Y-15	0.894	0.020	45.54	< .001	0.856	0.932
	Y-16	0.789	0.035	22.66	< .001	0.720	0.857
	Y-17	0.958	0.012	79.79	< .001	0.934	0.981
	Y-18	0.953	0.012	76.47	< .001	0.928	0.977

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja*Frequentist Scale Reliability Statistics*

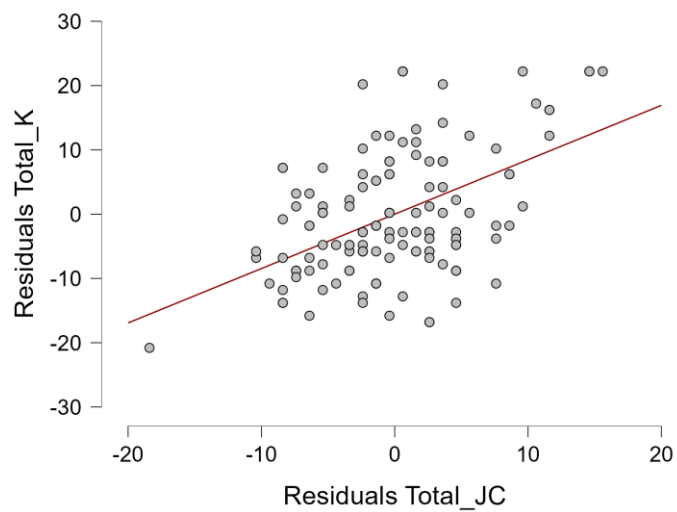
Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.752	0.004	0.745	0.759

Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas

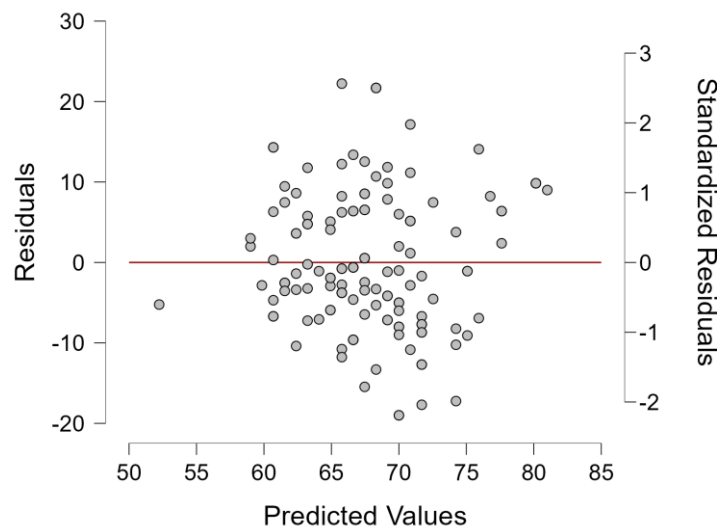
Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.096	.172

Lampiran 11 Hasil Uji Linearitas



Lampiran 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary - T_KTP

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	10.00	0.000	0	133	
M ₁	0.498	0.248	0.243	8.706	0.248	1	132	< .001

Lampiran 14 Dokumentasi

