JIPSI: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sains Islam Interdisipiner
Vol. 5, No. 4, November 2026, pp. 3637-3652
http://journal.amorfati.id/index.php/jipsi || ISSN 2962-9187

Interdisciplinary Scope of Science and Education, Islamic Education and Science, Integration of Science and Islam, Islamic Thought and Philosophy, Integration of Social Sciences, Humanities, and Islamic Studies, Islamic Economics and Business Studies, and Islamic Ethics in Science and Technology

Pengaruh Kesadaran Penuh Berbasis Religiusitas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDIT Wildan Mamuju

Maharani [a,1,*]; Dewi Rosiana [b,2]

[*a] International Open University, Gambia;
[b] Universitas Islam Bandung, Indonesia;
[1] maharani@student.iou.or.id
[2] dewi.rosiana@unisba.ac.id
*Correspondent Author: maharani@student.iou.or.id

ARTICLE INFO

Article history
Received:
01-09-2026
Revised:
24-09-2026
Accepted:
16-10-2026

Keywords
Kesadaran Penuh Berbasis Religiusitas; Keterikatan Kerja; Kinerja Guru; SDIT; Psikologi Islam

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru di SDIT Wildan Kabupaten Mamuju. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain survei cross-sectional dan total sampling terhadap 70 guru aktif. Kesadaran penuh berbasis religiusitas diukur menggunakan Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ-39) yang **[jelaskan bentuk integrasi religiusitas, misalnya melalui adaptasi konteks atau redaksi item yang dikaitkan dengan nilai dan praktik religius tanpa mengubah dimensi utama FFMQ-39]**, keterikatan kerja diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), sedangkan kinerja guru diukur menggunakan instrumen 20 item. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), disertai regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada kategori sedang untuk kesadaran penuh berbasis religiusitas (75,7%), keterikatan kerja (67,1%), dan kinerja guru (64,3%). Model pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Secara parsial, kesadaran penuh berbasis religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}158$; $t = 1{,}465$; $p = 0{,}143$), sedangkan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}498$; $t = 5{,}642$; $p < 0{,}001$). Perbandingan koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja guru lebih besar daripada pengaruh kesadaran penuh berbasis religiusitas ($\beta = 0{,}498$ vs. $\beta = 0{,}158$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 11{,}839$; $p < 0{,}001$), dengan R^2 PLS-SEM sebesar 0,310. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki kontribusi yang lebih kuat terhadap kinerja guru dalam model yang diuji. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji kemungkinan peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara kesadaran penuh berbasis religiusitas dan kinerja guru.

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

Introduction

Guru merupakan unsur strategis dalam keberhasilan pendidikan karena kualitas pelaksanaan pembelajaran, pembentukan karakter, dan pencapaian tujuan sekolah sangat bergantung pada kemampuan guru menjalankan tugas profesionalnya. Tantangan profesi guru pada era transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi, tetapi

juga adaptasi teknologi, beban administratif, tuntutan pengembangan kompetensi, dan keberlanjutan kualitas layanan pembelajaran (UNESCO, 2023; Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2024; Wagner et al., 2024; Shen et al., 2025). Dalam perspektif kinerja, kualitas kerja guru dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, perilaku aktual, dan konteks organisasi tempat pekerjaan berlangsung (Mangkunegara, 2022; Supardi, 2016; Robbins & Judge, 2023).

Kompleksitas tersebut menjadi lebih nyata pada sekolah Islam terpadu. Guru tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga dituntut mengintegrasikan nilai Islam dalam pembelajaran, membentuk akhlak peserta didik, serta menjadi teladan dalam kehidupan sekolah (Rassool, 2021; Rusli et al., 2024). Kinerja profesional guru karena itu mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan profesional sebagaimana kerangka kompetensi guru nasional (Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2007, 2010). Secara pedagogis, kualitas kinerja tersebut berkaitan dengan kemampuan merancang pembelajaran yang selaras dengan tujuan, mengelola kelas, menggunakan asesmen untuk perbaikan belajar, berpartisipasi dalam komunitas profesional, dan mengintegrasikan teknologi secara tepat (Wiggins & McTighe, 2005; Marzano & Marzano, 2003; Black & Wiliam, 1998; DuFour, 2004; Mishra & Koehler, 2006). Dalam lingkungan pendidikan Islam, tuntutan profesional tersebut sekaligus berjalan bersama dimensi spiritualitas kerja yang dapat memberi makna tambahan terhadap tugas dan tanggung jawab guru (Kurniawan et al., 2025).

Salah satu konstruk yang relevan untuk menjelaskan kemampuan guru menghadapi tuntutan tersebut adalah mindfulness. Dalam psikologi modern, mindfulness menekankan perhatian yang disengaja terhadap pengalaman saat ini dan sikap menerima tanpa penghakiman (Kabat-Zinn, 1994, 2003; Bishop et al., 2004). Konstruk ini dikembangkan melalui aspek awareness, attention, present-moment awareness, penerimaan, serta berbagai faset pengalaman internal dan eksternal (Brown & Ryan, 2003; Baer, 2003; Baer et al., 2006; Cardaciotto et al., 2008). Mindfulness juga berkaitan dengan regulasi emosi dan kualitas fungsi psikologis, sehingga relevan bagi profesi dengan tuntutan interpersonal tinggi seperti guru (Gross, 1998; Reb et al., 2014). Pada konteks pendidikan, mindfulness pernah dikaitkan dengan penurunan stres dan burnout guru, sedangkan penelitian lain menunjukkan kaitannya dengan stres akademik dalam konteks pendidikan yang berbeda (Roeser et al., 2013; Maulinda & Sri Rahayu, 2022).

Namun, penggunaan mindfulness dalam konteks sekolah Islam memerlukan penjelasan yang lebih sesuai dengan nilai dan pengalaman religius guru Muslim. Penelitian ini karena itu menempatkan mindfulness dalam kerangka religiusitas Islam. Dalam perspektif psikologi Islam, kesadaran kepada Allah, pemaknaan amanah, muraqabah, muhasabah, sabar, tawakkal, dan orientasi ibadah dapat berfungsi sebagai sumber regulasi diri sekaligus pemaknaan perilaku (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019; Haque & Rothman, 2021; Rassool, 2021). Muraqabah menekankan kesadaran akan pengawasan Allah dan memiliki kedekatan fungsional dengan mindful awareness, sedangkan muhasabah menekankan evaluasi diri yang berkesinambungan (Isgandarova, 2019; Fauzan et al., 2023; Razak et al., 2021; Istiqomah et al., 2023; Musfichin, 2023; Mutmainah, 2021). Religiusitas dan spiritualitas juga telah dikaitkan dengan pembentukan makna, regulasi diri, dan kesejahteraan psikologis (Saroglou et al., 2020; Asih et al., 2025; Sholekhah & Rohman, 2026). Kajian yang lebih baru bahkan mengembangkan Islamic mindfulness sebagai kerangka kultural untuk pengambilan keputusan dan kesejahteraan, sementara penelitian di lingkungan pesantren menunjukkan relevansi pendekatan mindfulness berbasis nilai Islam dalam konteks pendidikan keagamaan (Sadiq & Ahmad, 2026; Dawam et al., 2024).

Di sisi lain, work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai vigor, dedication, dan absorption. Konsep ini berkembang dari gagasan personal engagement dan selanjutnya dirumuskan sebagai keadaan positif yang berkaitan dengan energi, makna, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Kahn, 1990; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2006). Dalam Job Demands-Resources Theory, engagement terbentuk melalui interaksi antara tuntutan kerja, job resources, dan personal resources (Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & Albrecht, 2018; Xanthopoulou et al., 2007). Personal resources seperti self-efficacy dan motivasi intrinsik dapat memperkuat keterikatan, sedangkan dukungan organisasi dan hubungan timbal balik organisasi-karyawan menyediakan sumber daya kontekstual untuk mempertahankannya (Bandura, 1997; Deci & Ryan, 2000; Eisenberger et al., 1986; Saks, 2006). Temuan meta-analitik dan kajian burnout juga menunjukkan bahwa engagement berkaitan dengan kondisi kerja positif dan performa yang lebih baik (Maslach et al., 2001; Halbesleben, 2010).

Temuan empiris sebelumnya menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah dikaji dalam hubungan yang relevan dengan perilaku dan kinerja kerja. Mindfulness dilaporkan berkaitan dengan work engagement pada sektor pendidikan (Han & Zhang, 2025; Hasanati & Anisa, 2024). Religiusitas, etika kerja Islam, dan budaya religius juga telah dikaitkan dengan engagement maupun performa pekerja Muslim dalam berbagai jenis organisasi (Brien et al., 2021; Azman et al., 2022; Udin et al., 2022; Mirela et al., 2022). Pada konteks pendidikan Indonesia, religiusitas dan faktor organisasi telah dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru (Hutagalung et al., 2020), sedangkan work engagement dilaporkan berperan dalam hubungan kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan kinerja guru (Retnodiani & Hartono, 2023; Tandialla et al., 2025). Penelitian di Sekolah Islam Terpadu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, dan disiplin relevan terhadap kinerja guru (Muntasir et al., 2023; Effendi, 2024), sementara religiusitas dan spiritualitas kerja memberikan dasar penting untuk memahami sikap dan kepuasan kerja guru Muslim (Yafiz et al., 2022; Kurniawan et al., 2025).

Meskipun demikian, temuan-temuan tersebut masih menunjukkan ruang penelitian yang lebih spesifik. Studi tentang mindfulness pada umumnya menempatkannya sebagai konstruk psikologis umum yang berkaitan dengan stres, regulasi emosi, atau engagement, sedangkan studi tentang religiusitas lebih sering membahasnya sebagai sumber nilai, spiritualitas kerja, etika, atau kesejahteraan. Di sisi lain, penelitian tentang work engagement banyak memposisikannya sebagai keadaan motivasional yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kompetensi, atau performa. Dengan demikian, hubungan antara kesadaran penuh yang secara eksplisit dimaknai dalam kerangka religiusitas Islam, keterikatan kerja, dan kinerja guru belum banyak dijelaskan dalam satu model prediksi yang sama, khususnya pada guru sekolah dasar Islam terpadu.

Kesenjangan ini penting karena guru SD Islam terpadu bekerja dalam konteks yang berbeda dari organisasi kerja umum maupun sekolah nonkeagamaan. Tuntutan profesional guru berlangsung bersama tuntutan moral, keteladanan, integrasi nilai Islam dalam pembelajaran, dan pemaknaan pekerjaan sebagai amanah. Dalam konteks tersebut, kesadaran penuh berbasis religiusitas dapat dipahami sebagai personal resource yang membantu guru menjaga perhatian, regulasi diri, dan makna spiritual dalam menjalankan tugas, sedangkan work engagement merepresentasikan keadaan motivasional yang lebih dekat dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan aktual dalam pekerjaan. Kombinasi keduanya memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terhadap kinerja guru karena menghubungkan sumber daya psikologis-spiritual dengan keadaan motivasional kerja dalam satu kerangka.

Dengan demikian, perbedaan utama penelitian ini tidak terletak pada pengujian mindfulness, religiusitas, work engagement, atau kinerja guru secara terpisah, melainkan

pada integrasi kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja sebagai dua jenis sumber daya yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja guru. Secara konseptual, kesadaran penuh berbasis religiusitas ditempatkan sebagai personal resource yang merepresentasikan perhatian sadar, regulasi diri, dan pemaknaan spiritual, sedangkan work engagement ditempatkan sebagai keadaan motivasional yang lebih proksimal terhadap perilaku kerja. Perspektif ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory yang menempatkan personal resources dan engagement sebagai komponen penting dalam memahami kualitas pengalaman kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & Albrecht, 2018). Dalam organisasi berbasis nilai, makna kerja juga dapat diperkuat melalui spiritualitas kerja dan etika kerja Islam (Milliman et al., 2003; Ali & Al-Kazemi, 2007).

Kebaruan penelitian karena itu terletak pada pengujian simultan dimensi psikologis-spiritual dan keterikatan kerja dalam satu model prediksi kinerja guru pada konteks sekolah dasar Islam terpadu. Integrasi ini juga relevan dengan konsep flow sebagai kondisi keterlibatan optimal dan calling sebagai orientasi terhadap pekerjaan yang bermakna (Csikszentmihalyi, 1990; Wrzesniewski et al., 1997). Penelitian ini menguji tiga hipotesis: kesadaran penuh berbasis religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru (H1), keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (H2), serta kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (H3). Kerangka hubungan antarkonstruk ditampilkan pada Fig. 1.

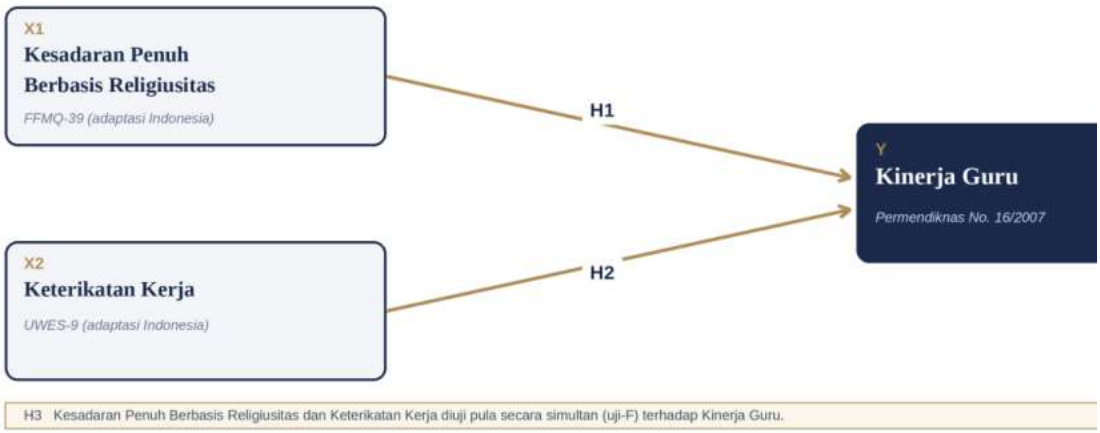


Fig. 1. Kerangka pemikiran pengaruh kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru.

Method

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan survei cross-sectional untuk menguji pengaruh kesadaran penuh berbasis religiusitas (X1) dan keterikatan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Desain ini dipilih untuk memperoleh gambaran numerik sekaligus menguji hubungan antarvariabel pada satu periode pengumpulan data (Creswell & Creswell, 2023; Bryman, 2012; Zikmund et al., 2013). Survei digunakan karena efisien untuk menghimpun persepsi responden secara terstruktur (Fowler, 2014; Sekaran & Bougie, 2020; Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh 70 guru aktif SDIT Wildan Kabupaten Mamuju dan seluruh populasi dilibatkan melalui total sampling/sensus; pendekatan ini sesuai untuk populasi yang dapat dijangkau seluruhnya dan mengurangi sampling error pada konteks penelitian (Arikunto, 2021; Krejcie & Morgan, 1970).

Pengukuran kesadaran penuh berbasis religiusitas menggunakan Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ-39) yang dikembangkan Baer et al. (2006), dengan dukungan bukti psikometrik lintas konteks dan adaptasi Bahasa Indonesia (Christopher et al., 2012; Meindy et al., 2022). Keterikatan kerja diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale versi pendek (UWES-9), yang memuat vigor, dedication, dan absorption serta telah digunakan lintas negara dan dianalisis pada versi Bahasa Indonesia (Schaufeli et al., 2006; Kristiana et al., 2019). Kinerja guru diukur melalui 20 butir yang disusun berdasarkan aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, dan pengembangan profesional dengan mengacu pada standar kompetensi guru nasional (Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2007, 2010). Seluruh respons dinyatakan dalam skala bertingkat; penggunaan skala sikap berakar pada prinsip pengukuran Likert (Likert, 1932). Ringkasan instrumen disajikan pada Table 1.

Analisis diawali pemeriksaan data dan evaluasi psikometrik kontekstual. Screening item memperhatikan corrected item-total correlation, sedangkan model pengukuran dievaluasi menggunakan outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's alpha, composite reliability, Fornell-Larcker criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) (Field, 2024; Fornell & Larcker, 1981; Henseler et al., 2015). Pengujian model struktural menggunakan PLS-SEM dan bootstrapping 5.000 subsample, dengan regresi berganda sebagai pengujian simultan pendamping (Hair et al., 2022; Ghozali, 2021). Karena seluruh variabel diukur melalui self-report dalam satu survei, interpretasi juga mempertimbangkan potensi common method bias sebagaimana dibahas Podsakoff et al. (2003). Partisipasi bersifat sukarela, menggunakan informed consent, menjaga kerahasiaan data, dan mengikuti prinsip etika penelitian psikologi serta prinsip penghormatan, kemanfaatan, dan keadilan (American Psychological Association, 2020; National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, 1979).

Table 1. Ringkasan instrumen penelitian

Variabel	Instrumen	Jumlah item awal	Skala respons
Kesadaran penuh berbasis religiusitas (X1)	FFMQ-39	39	Likert 1–5
Keterikatan kerja (X2)	UWES-9	9	Likert 0–6
Kinerja guru (Y)	Instrumen kinerja guru	20	Likert 1–5
Total	—	68	—

Results and Discussion

1. Karakteristik Responden dan Kondisi Deskriptif

Pengumpulan data menghasilkan 70 respons lengkap dan valid. Komposisi responden didominasi guru perempuan, usia 30–40 tahun, pendidikan terakhir S1, status Guru Tetap Yayasan, serta masa kerja 1–5 tahun. Profil ini menunjukkan bahwa data penelitian terutama merepresentasikan guru usia produktif dengan latar pendidikan sarjana dan pengalaman kerja relatif awal hingga menengah di lingkungan SDIT Wildan Kabupaten Mamuju.

Table 2. Karakteristik demografis responden (N = 70)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	58	82,9
	Laki-laki	12	17,1
Usia	< 30 tahun	32	45,7
	30–40 tahun	36	51,4

Karakteristik	Kategori	n	%
	> 40 tahun	2	2,9
Pendidikan terakhir	SMA/sederajat	3	4,3
	D3	7	10,0
	S1	59	84,3
	S2	1	1,4
Status kepegawaian	Guru Tetap Yayasan	47	67,1
	Guru Tidak Tetap	23	32,9
Masa kerja	1–5 tahun	41	58,6
	6–10 tahun	23	32,9
	> 10 tahun	6	8,6

Analisis deskriptif dilakukan terhadap item yang dipertahankan setelah evaluasi model pengukuran. Rata-rata skor kesadaran penuh berbasis religiusitas adalah 36,83 (SD = 7,94), keterikatan kerja 32,83 (SD = 4,31), dan kinerja guru 64,57 (SD = 9,34). Ketiga variabel sama-sama didominasi kategori sedang. Pola tersebut penting karena menunjukkan bahwa keberadaan budaya sekolah Islam belum otomatis menempatkan kesadaran psikospiritual, keterikatan kerja, maupun kinerja pada kategori tinggi; masih terdapat ruang penguatan melalui praktik sadar, dukungan kerja, dan pengembangan profesional.

Table 3. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Item valid	Min	Maks	Mean	SD	Kategori dominan
Kesadaran penuh berbasis religiusitas	12	16	58	36,83	7,94	Sedang (75,7%)
Keterikatan kerja	8	23	40	32,83	4,31	Sedang (67,1%)
Kinerja guru	16	41	80	64,57	9,34	Sedang (64,3%)

Table 4. Distribusi kategorisasi tingkat variabel

Variabel	Rendah n (%)	Sedang n (%)	Tinggi n (%)
Kesadaran penuh berbasis religiusitas	10 (14,3%)	53 (75,7%)	7 (10,0%)
Keterikatan kerja	11 (15,7%)	47 (67,1%)	12 (17,1%)
Kinerja guru	12 (17,1%)	45 (64,3%)	13 (18,6%)

Dominasi kategori sedang pada kesadaran penuh berbasis religiusitas sejalan dengan pandangan bahwa kesadaran spiritual bukan sekadar konsekuensi berada di lingkungan religius, melainkan kapasitas yang berkembang melalui penghayatan nilai, praktik religius, dan pengalaman kerja (Saroglou et al., 2020; Rassool, 2021; Kurniawan et al., 2025). Literatur psikologi Islam juga menempatkan spiritualitas sebagai faktor protektif yang bekerja melalui pemaknaan, regulasi diri, dan orientasi transendental (Haque & Rothman, 2021; Asih et al., 2025). Dengan demikian, kategori sedang pada sampel tidak dapat dimaknai sebagai rendahnya religiusitas, tetapi menunjukkan ruang penguatan cara nilai spiritual diaktualisasikan dalam pekerjaan.

2. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan secara iteratif. Pada konstruk kesadaran penuh berbasis religiusitas, 39 item awal FFMQ menyusut menjadi 12 item; pada keterikatan kerja, 8 dari 9 item dipertahankan; sedangkan pada kinerja guru, 16 dari 20 item dipertahankan. Rentang outer loading model akhir adalah 0,544–0,813 untuk kesadaran penuh berbasis

religiusitas, 0,545–0,855 untuk keterikatan kerja, dan 0,630–0,810 untuk kinerja guru. Seluruh konstruk memiliki AVE di atas 0,50 dan nilai reliabilitas di atas 0,85. Secara statistik, model memenuhi persyaratan konvergen dan reliabilitas, namun penyusutan item FFMQ yang cukup besar perlu diperhatikan dalam interpretasi substantif karena dapat mempersempit cakupan konstruk.

Table 5. Ringkasan validitas konvergen dan reliabilitas konstruk

Konstruk	Item dipertahankan	Outer loading	AVE	α	rho_A	CR
Kesadaran penuh berbasis religiusitas	12 item (X1.11, X1.15, X1.26, X1.28, X1.30–X1.37)	0,544–0,813	0,502	0,909	0,914	0,923
Keterikatan kerja	8 item (X2.2–X2.9)	0,545–0,855	0,524	0,867	0,873	0,897
Kinerja guru	16 item (Y1–Y6, Y8, Y9, Y11–Y16, Y19, Y20)	0,630–0,810	0,512	0,937	0,944	0,944

Validitas diskriminan juga terpenuhi. Akar AVE kinerja guru (0,715), kesadaran penuh berbasis religiusitas (0,709), dan keterikatan kerja (0,724) lebih besar daripada korelasi antarkonstruk. Seluruh nilai HTMT berada pada rentang 0,298–0,550, di bawah ambang 0,85 yang direkomendasikan untuk memastikan konstruk dapat dibedakan secara empiris (Henseler et al., 2015).

Table 6. Ringkasan validitas diskriminan

Pasangan konstruk	Korelasi	HTMT	Interpretasi
Kinerja guru – Kesadaran penuh berbasis religiusitas	0,273	0,298	Terpenuhi
Kinerja guru – Keterikatan kerja	0,535	0,550	Terpenuhi
Kesadaran penuh berbasis religiusitas – Keterikatan kerja	0,232	0,306	Terpenuhi

Secara metodologis, penggunaan PLS-SEM memungkinkan evaluasi model pada ukuran sampel yang relatif terbatas dan tidak menuntut asumsi normalitas multivariat secara ketat (Hair et al., 2022; Ghozali, 2021). Validitas konvergen ditunjukkan oleh loading dan AVE, sedangkan validitas diskriminan dievaluasi melalui Fornell-Larcker dan HTMT (Fornell & Larcker, 1981; Henseler et al., 2015). Meski demikian, kualitas interpretasi tetap bergantung pada konsistensi isi indikator yang dipertahankan sehingga evaluasi statistik perlu dibaca bersama pertimbangan teoritis konstruk.

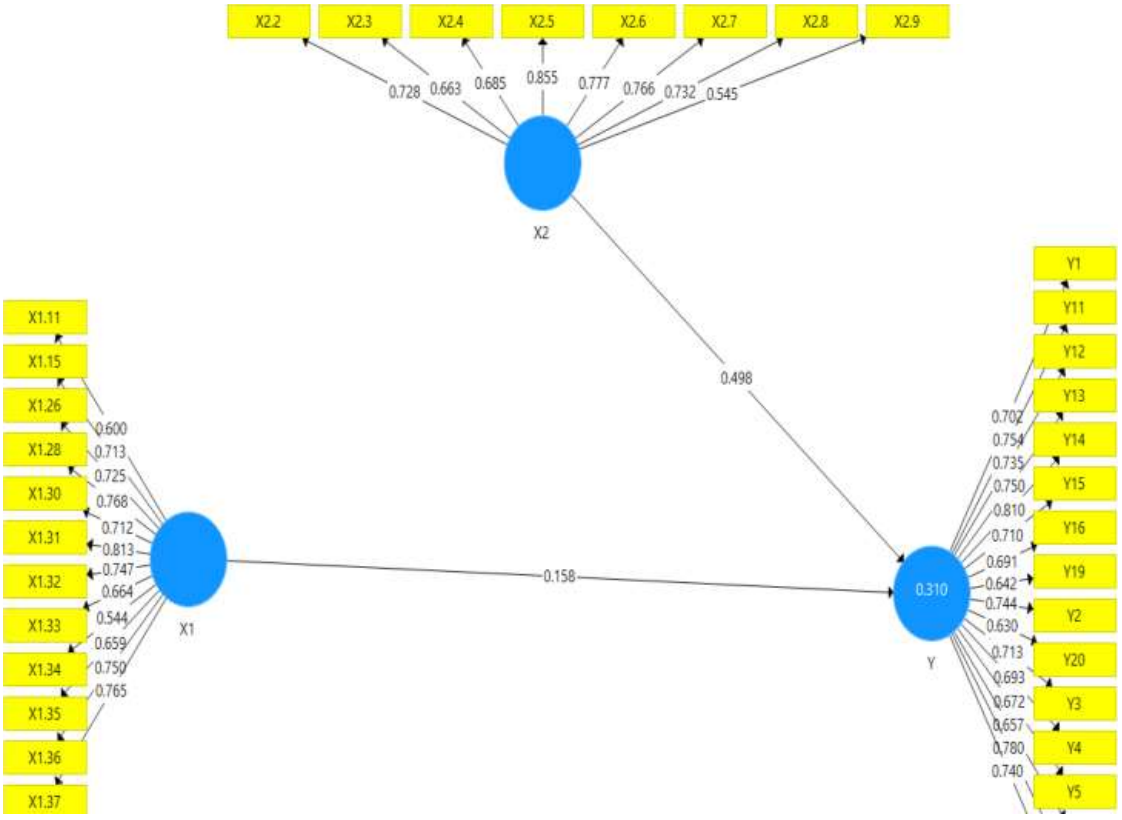


Fig. 2. Model akhir PLS-SEM dengan outer loading, koefisien jalur, dan R^2 kinerja guru.

3. Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Nilai R-Square PLS-SEM sebesar 0,310 menunjukkan bahwa kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja secara bersama-sama menjelaskan 31,0% variasi kinerja guru, sedangkan 69,0% variasi lainnya berada di luar model. R-Square Adjusted sebesar 0,289 menempatkan daya jelas model pada kategori lemah menuju moderat menurut kriteria yang digunakan dalam tesis. Pada pengujian parsial, jalur kesadaran penuh berbasis religiusitas menuju kinerja guru bernilai positif tetapi tidak signifikan, sedangkan jalur keterikatan kerja menuju kinerja guru positif dan signifikan.

Table 7. Hasil model struktural dan uji simultan

Pengujian	Nilai	p	Keputusan/interpretasi
R^2 kinerja guru (PLS-SEM)	0,310	—	31,0% variansi dijelaskan model
Adjusted R^2 (PLS-SEM)	0,289	—	Lemah menuju moderat
X1 → Y	β = 0,158; t = 1,465	0,143	Tidak signifikan
X2 → Y	β = 0,498; t = 5,642	< 0,001	Positif dan signifikan
Uji F simultan	F(2,67) = 11,839	< 0,001	Model simultan signifikan
R^2 regresi OLS	0,261; Adj. R^2 = 0,239	—	Skor total tidak terbobot

Table 8. Ringkasan hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Kesadaran penuh berbasis religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Ditolak (β = 0,158; p = 0,143)
H2	Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Diterima (β = 0,498; p < 0,001)
H3	Kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Diterima (F = 11,839; p < 0,001)

Perbedaan R^2 antara PLS-SEM (0,310) dan regresi OLS (0,261) tidak mengubah kesimpulan substantif. PLS-SEM menggunakan skor komposit terbobot, sedangkan regresi berganda menggunakan skor total sederhana; keduanya tetap menunjukkan bahwa kombinasi kedua prediktor memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menempatkan keterikatan kerja sebagai prediktor yang paling kuat dalam model.

4. Pengaruh Kesadaran Penuh Berbasis Religiusitas terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama tidak didukung karena koefisien jalur kesadaran penuh berbasis religiusitas terhadap kinerja guru sebesar $\beta = 0,158$ dengan $t = 1,465$ dan $p = 0,143$. Hasil tersebut berbeda dari ekspektasi teoretis bahwa mindfulness dan kesadaran spiritual dapat mendukung fungsi kerja melalui perhatian, regulasi emosi, dan ketenangan psikologis (Kabat-Zinn, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gross, 1998; Isgandarova, 2019). Temuan pada konteks lain juga memperlihatkan manfaat mindfulness terhadap stres/burnout dan kesejahteraan, tetapi outcome tersebut tidak identik dengan kinerja profesional langsung (Roeser et al., 2013; Maulinda & Sri Rahayu, 2022; Dawam et al., 2024). Karena itu, ketidaksignifikanan jalur langsung dalam penelitian ini tidak meniadakan fungsi psikologis kesadaran penuh berbasis religiusitas.

Penjelasan pertama dapat ditempatkan dalam Job Demands-Resources Theory. Personal resources tidak selalu berpengaruh langsung pada performa, tetapi dapat bekerja melalui proses motivasional yang memperkuat keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Xanthopoulou et al., 2007). Self-efficacy, motivasi intrinsik, dan pemaknaan kerja merupakan contoh sumber daya personal yang dapat mendorong investasi energi pada pekerjaan (Bandura, 1997; Deci & Ryan, 2000; Wrzesniewski et al., 1997). Dengan logika tersebut, kesadaran penuh berbasis religiusitas mungkin lebih berperan sebagai fondasi regulasi dan pemaknaan daripada sebagai prediktor proksimal terhadap kinerja.

Penjelasan kedua berkaitan dengan karakteristik pengukuran. FFMQ-39 pada awalnya terdiri dari lima faset mindfulness, tetapi model akhir hanya mempertahankan 12 item. Walaupun AVE dan reliabilitas memenuhi kriteria statistik, reduksi indikator dapat mempersempit representasi konstruk dibandingkan struktur asli FFMQ (Baer et al., 2006). Bukti psikometrik FFMQ menunjukkan bahwa faset mindfulness dapat memiliki karakteristik berbeda antarpopulasi, sehingga adaptasi dan evaluasi kontekstual tetap penting (Christopher et al., 2012; Meindy et al., 2022). Hal ini menjadi alasan mengapa hasil jalur X1 perlu dibaca secara hati-hati.

Penjelasan ketiga adalah ukuran sampel 70 responden yang relatif terbatas untuk mendeteksi efek kecil. Koefisien $\beta = 0,158$ menunjukkan pengaruh yang lemah secara statistik. Walaupun seluruh populasi sekolah telah dilibatkan, cakupan satu institusi membatasi variasi konteks organisasi dan generalisasi temuan; literatur penentuan sampel juga menegaskan bahwa ukuran sampel dan karakter populasi perlu dipertimbangkan bersama tujuan inferensi (Krejcie & Morgan, 1970). Penelitian sebelumnya mengenai mindfulness, religiusitas, dan kinerja menunjukkan pola yang beragam sesuai konteks, instrumen, dan mekanisme psikologis yang diuji (Brien et al., 2021; Hutagalung et al., 2020; Sadiq & Ahmad, 2026).

5. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua diterima. Keterikatan kerja memiliki koefisien $\beta = 0,498$, $t = 5,642$, dan $p < 0,001$, sehingga menjadi prediktor langsung yang paling dominan dalam model. Temuan ini konsisten dengan teori work engagement yang memandang vigor, dedication, dan absorption sebagai keadaan positif yang mendorong investasi energi dan perhatian pada tugas (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2006). Secara lebih luas, engagement berkembang dari gagasan personal engagement dan berlawanan secara

konseptual dengan pola kelelahan kerja yang kronis (Kahn, 1990; Maslach et al., 2001). Meta-analisis juga menunjukkan keterikatan kerja berkaitan dengan berbagai outcome performa positif (Halbesleben, 2010).

Pada sektor pendidikan, hubungan mindfulness dengan work engagement telah ditemukan pada guru dan tenaga pendidik (Han & Zhang, 2025; Hasanati & Anisa, 2024). Penelitian lain pada konteks pekerja Muslim menunjukkan bahwa religiusitas, Islamic work ethic, dan budaya religius dapat berkaitan dengan engagement maupun performa (Brien et al., 2021; Azman et al., 2022; Udin et al., 2022; Mirela et al., 2022). Di Indonesia, engagement juga ditemukan relevan dalam menjelaskan kinerja guru melalui dinamika kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi (Retnodiani & Hartono, 2023; Tandialla et al., 2025). Temuan penelitian ini memperkuat posisi engagement sebagai faktor psikologis yang lebih proksimal terhadap perilaku kerja guru.

Dominannya keterikatan kerja juga memiliki implikasi manajerial. Penguatan engagement tidak hanya bergantung pada motivasi individu, tetapi juga pada job resources seperti dukungan organisasi, otonomi, penghargaan, umpan balik, dan hubungan kerja yang mendukung (Eisenberger et al., 1986; Saks, 2006; Bakker & Demerouti, 2017). Pada lembaga berbasis nilai, spiritualitas kerja dan etika kerja Islam dapat memperkuat rasa bermakna serta keselarasan antara pekerjaan dan nilai personal (Milliman et al., 2003; Ali & Al-Kazemi, 2007). Karena itu, intervensi penguatan engagement sebaiknya menggabungkan sumber daya organisasi dengan penguatan makna kerja, bukan hanya menuntut motivasi individual guru.

6. Pengaruh Simultan dan Perspektif Psikologi Islam

Hipotesis ketiga diterima karena uji simultan menghasilkan $F(2,67) = 11{,}839$ dengan $p < 0{,}001$. Hasil ini menunjukkan bahwa kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja tetap memberikan kontribusi ketika ditempatkan bersama dalam model. Nilai R^2 sebesar 0,310 memperlihatkan bahwa kedua konstruk menjelaskan bagian penting, meskipun bukan keseluruhan, variasi kinerja guru. Kinerja tetap dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dukungan organisasi, motivasi, dan iklim sekolah.

Dalam perspektif psikologi Islam, pola hasil penelitian dapat dimaknai melalui hubungan antara kesadaran batin dan amal. Muraqabah dan muhasabah berfungsi sebagai sumber kesadaran serta evaluasi internal, tetapi kualitas profesional baru tampak ketika kesadaran tersebut diwujudkan dalam perilaku kerja yang konsisten (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019; Haque & Rothman, 2021; Rassool, 2021). Kajian tasawuf kontemporer menggambarkan muraqabah sebagai kesadaran pengawasan Ilahiah dan muhasabah sebagai proses refleksi/evaluasi diri yang berkesinambungan (Fauzan et al., 2023; Razak et al., 2021; Istiqomah et al., 2023; Musfichin, 2023; Mutmainah, 2021). Dengan demikian, engagement dapat menjadi bentuk aktualisasi psikologis yang menjembatani makna spiritual dengan intensitas keterlibatan dalam pekerjaan.

Interpretasi tersebut sejalan dengan pandangan Isgandarova (2019) bahwa muraqabah memiliki fungsi regulatif dan reflektif, serta dengan temuan bahwa religiusitas dan spiritualitas dapat mendukung sikap kerja pada individu Muslim (Saroglou et al., 2020; Yafiz et al., 2022; Kurniawan et al., 2025). Kajian Islamic mindfulness terbaru juga menekankan pentingnya konteks budaya dan spiritual dalam cara mindfulness memengaruhi keputusan dan kesejahteraan (Sadiq & Ahmad, 2026). Artinya, spiritualitas tidak harus muncul sebagai efek langsung pada kinerja; pengaruhnya dapat terartikulasikan melalui cara individu memaknai, mengatur, dan melibatkan diri dalam pekerjaan.

Dari sudut psikologi organisasi, hasil ini mendukung gagasan bahwa personal resources dan job resources perlu bekerja secara terpadu. Kesadaran penuh berbasis religiusitas dapat membantu guru menjaga regulasi emosi dan makna, sedangkan keterikatan kerja merepresentasikan investasi energi yang lebih langsung dalam tugas. Ketika individu mengalami keterlibatan mendalam, pengalaman kerja dapat mendekati kondisi flow, sedangkan pemaknaan profesi sebagai calling memberi sumber motivasi yang lebih berkelanjutan (Csikszentmihalyi, 1990; Wrzesniewski et al., 1997). Kombinasi tersebut menjelaskan mengapa kontribusi simultan X1 dan X2 tetap signifikan meskipun jalur langsung X1 tidak signifikan.

7. Implikasi dan Keterbatasan

Secara teoretis, penelitian memperluas penerapan Job Demands–Resources Theory pada konteks pendidikan Islam dengan menunjukkan bahwa sumber daya psikospiritual tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Hubungan tersebut diduga membutuhkan mekanisme motivasional berupa keterikatan kerja. Temuan ini membuka agenda penelitian yang menguji keterikatan kerja sebagai mediator, sekaligus memodelkan kesadaran penuh berbasis religiusitas sebagai konstruk orde-kedua agar lima faset FFMQ dapat direpresentasikan secara lebih utuh.

Secara praktis, manajemen SDIT Wildan Kabupaten Mamuju disarankan memprioritaskan program penguatan keterikatan kerja, antara lain melalui pemberian otonomi profesional dalam merancang pembelajaran, pengakuan atas capaian, dukungan kepala sekolah, komunitas belajar, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Dari sisi praktik pembelajaran, peningkatan kinerja dapat ditopang oleh perencanaan berbasis tujuan, pengelolaan kelas yang efektif, asesmen formatif, kolaborasi profesional, dan penguatan kompetensi teknologi pedagogik (Wiggins & McTighe, 2005; Marzano & Marzano, 2003; Black & Wiliam, 1998; DuFour, 2004; Mishra & Koehler, 2006). Penguatan nilai religius dapat ditempatkan sebagai sumber makna dan regulasi diri yang berjalan berdampingan dengan dukungan organisasi.

Penelitian memiliki enam keterbatasan utama. Pertama, desain cross-sectional hanya menangkap hubungan pada satu titik waktu sehingga inferensi kausal perlu dilakukan secara hati-hati (Creswell & Creswell, 2023). Kedua, jumlah item FFMQ menyusut dari 39 menjadi 12 setelah evaluasi model. Ketiga, seluruh variabel diukur menggunakan self-report dalam satu periode sehingga potensi common method bias perlu dipertimbangkan (Podsakoff et al., 2003). Keempat, penelitian hanya dilakukan pada satu SDIT sehingga generalisasi konteks terbatas. Kelima, ukuran sampel mengikuti populasi sekolah yang tersedia. Keenam, model menjelaskan 31,0% variasi kinerja guru sehingga masih terdapat faktor lain di luar model, termasuk faktor organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan.

Penelitian berikutnya disarankan menggunakan sampel lebih besar dan multi-sekolah, desain longitudinal, try-out instrumen terpisah, serta memasukkan faktor organisasi seperti Perceived Organizational Support. Pengujian mediasi keterikatan kerja pada hubungan kesadaran penuh berbasis religiusitas dan kinerja juga layak dilakukan karena teori JD-R memberi ruang bagi mekanisme tidak langsung tersebut (Bakker & Demerouti, 2017). Studi lanjutan dapat pula menguji faktor disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan spiritualitas kerja yang telah dilaporkan relevan pada konteks guru dan organisasi berbasis Islam (Muntasir et al., 2023; Effendi, 2024; Hutagalung et al., 2020; Ali & Al-Kazemi, 2007).

Conclusion

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SDIT Wildan Kabupaten Mamuju berada pada kategori sedang untuk kesadaran penuh berbasis religiusitas (75,7%), keterikatan kerja (67,1%), dan kinerja guru (64,3%). Secara parsial, kesadaran penuh berbasis religiusitas tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}158$; $t = 1{,}465$; $p = 0{,}143$), sehingga H1 tidak didukung. Sebaliknya, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}498$; $t = 5{,}642$; $p < 0{,}001$), sehingga H2 didukung. Dengan demikian, dalam model yang diuji, keterikatan kerja menunjukkan hubungan langsung yang lebih kuat dan lebih konsisten dengan kinerja guru dibandingkan kesadaran penuh berbasis religiusitas.

Secara simultan, kesadaran penuh berbasis religiusitas dan keterikatan kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja guru ($F = 11{,}839$; $p < 0{,}001$), sehingga H3 didukung. Model PLS-SEM menjelaskan 31,0% variasi kinerja guru ($R^2 = 0{,}310$). Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan keterikatan kerja dalam upaya mendukung kinerja guru di sekolah Islam, sementara dimensi religiusitas tetap dapat dipertimbangkan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya personal dan spiritual. Penelitian ini belum menguji mekanisme mediasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara langsung apakah keterikatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kesadaran penuh berbasis religiusitas dan kinerja guru.

References

Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. Cross Cultural Management: An International Journal, 14(2), 93–104. https://doi.org/10.1108/13527600710745714

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association.

Arikunto, S. (2021). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Asih, Z. K., Sukino, A., & Sukmawati, F. (2025). Spiritualitas Islam sebagai faktor protektif kesehatan mental: Tinjauan interdisipliner dalam perspektif pendidikan agama dan psikologi klinis. Kartika: Jurnal Studi Keislaman, 5(2), 895–908.

Azman, M. A., Shahruddin, S., & Arifin, M. A. (2022). Fostering work engagement via Islamic work ethic and quality of work-life: The mediating role of psychological capital. Journal of Emerging Economies and Islamic Research, 10(2), 32–50. https://doi.org/10.24191/jeeir.v10i2.16503

Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. Clinical Psychology: Science and Practice, 10(2), 125–143. https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg015

Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. Assessment, 13(1), 27–45. https://doi.org/10.1177/1073191105283504

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. Career Development International, 23(1), 4–11. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. Psychology Press.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. Clinical Psychology: Science and Practice, 11(3), 230–241. https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077

Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 5(1), 7–74. https://doi.org/10.1080/0969595980050102

Brien, A., Suhartanto, D., Sarah, I. S., Suhaeni, T., Setiawan, S., & Raksayudha, A. M. F. (2021). The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees. International Journal of Applied Business Research, 3(1), 1–13. https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 84(4), 822–848. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822

Bryman, A. (2012). Social research methods (4th ed.). Oxford University Press.

Cardaciotto, L., Herbert, J. D., Forman, E. M., Moitra, E., & Farrow, V. (2008). The assessment of present-moment awareness and acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale. Assessment, 15(2), 204–223. https://doi.org/10.1177/1073191107311467

Christopher, M. S., Neuser, N. J., Michael, P. G., & Baitmangalkar, A. (2012). Exploring the psychometric properties of the Five Facet Mindfulness Questionnaire. Mindfulness, 3, 124–131. https://doi.org/10.1007/s12671-012-0086-x

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). Sage Publications.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. Harper & Row.

Dawam, A., Khoir, M., & Mukti, J. S. (2024). Analisis program mindfulness berbasis nilai-nilai pesantren dalam mengurangi gejala depresi pada remaja. EduMulya: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2(2), 45–58. https://doi.org/10.59166/edumulya.v2i2.267

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? Educational Leadership, 61(8), 6–11.

Effendi, P. Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Imaroh Kabupaten Bekasi [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Repository.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Fauzan, M. H., Darsa, U. A., & Sumarlina, E. S. N. (2023). Konsep muraqabah: Wacana keilmuan tasawuf berdasarkan naskah Fathul 'Arifin. Kabuyutan, 2(1), 76–79. https://doi.org/10.61296/kabuyutan.v2i1.145

Field, A. (2024). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (6th ed.). Sage.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Fowler, F. J. (2014). Survey research methods (5th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2021). Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS) (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. Review of General Psychology, 2(3), 271–299. https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage.

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 102–117). Psychology Press.

Han, B., & Zhang, K. (2025). The impact of trait mindfulness on work engagement among primary and secondary school teachers: A moderated mediation model. Frontiers in Psychology, 16, 1640996. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1640996

Haque, A., & Rothman, A. (Eds.). (2021). Islamic psychology around the globe. International Association of Islamic Psychology.

Hasanati, N., & Anisa, S. A. (2024). Exploring the impact of mindfulness on work engagement in the education sector. Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 16(1), 107–116. https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i1.5105

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran religiusitas, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 311–326.

Isgandarova, N. (2019). Muraqaba as a mindfulness-based therapy in Islamic psychotherapy. Journal of Religion and Health, 58(4), 1146–1160. https://doi.org/10.1007/s10943-018-0695-y

Istiqomah, N. N., Setiawan, C., & Rismanto, F. (2023). Pengaruh muhasabah terhadap self control di fase dewasa awal (studi kasus pada angkatan 2017 Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung). Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin, 3(1), 67–92.

Kabat-Zinn, J. (1994). Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life. Hyperion.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. Clinical Psychology: Science and Practice, 10(2), 144–156. https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg016

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. https://doi.org/10.5465/256287

Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). Al-Qur'an dan terjemahannya (Edisi penyempurnaan). Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 25 Tahun 2024 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.

Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kemendiknas.

Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2010). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Kemendiknas.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607–610.

Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi Bahasa Indonesia. Jurnal Psikologi, 17(2), 204–217. https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217

Kurniawan, W., Andrianto, D., Mu'amalah, H., Sari, N., & Najah, S. (2025). Workplace spirituality in Islamic educational institutions in Central Lampung Regency. Journal of Management and Islamic Finance, 5(1), 78–95. https://doi.org/10.22515/jmif.v5i1.12347

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 1–55.

Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Marzano, R. J., & Marzano, J. S. (2003). The key to classroom management. Educational Leadership, 61(1), 6–13.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maulinda, D., & Sri Rahayu, M. (2022). Pengaruh mindfulness terhadap stres akademik pada siswa SMAN X Cianjur di masa pandemi COVID-19. Jurnal Riset Psikologi, 1(2), 100–108. https://doi.org/10.29313/jrp.v1i2.461

Meindy, N., Djunaidi, A., & Triwahyuni, A. (2022). Adaptasi Five Facet Mindfulness Questionnaire Bahasa Indonesia. Psychocentrum Review, 4(1), 1–19. https://doi.org/10.26539/pcr.41849

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 426–447. https://doi.org/10.1108/09534810310484172

Mirela, I. A., Arifin, R., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Islamic leadership dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. E-Jurnal Riset Manajemen, 154–168.

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. Teachers College Record, 108(6), 1017–1054. https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2006.00684.x

Muntasir, Ekawarna, & Sofwan. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiiqi Jambi. Jurnal Ilmiah Dikdaya, 13(1), 222–233. https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i1.431

Musfichin. (2023). Muhasabah sebagai pengembangan psikologi Islam. Jurnal Studia Insania, 11(2), 93–105. https://doi.org/10.18592/jsi.v11i2.12353

Mutmainah, M. (2021). Metode muhasabah: Analisis pendekatan psikologi sufistik perspektif Al-Ghazali. Syaikhuna: Jurnal Pendidikan dan Pranata Islam, 12(1), 41–51. https://doi.org/10.36835/syaikhuna.v12i1.4363

National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). The Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research. U.S. Department of Health, Education, and Welfare.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Rassool, G. H. (2021). Islamic psychology: Human behaviour and experience from an Islamic perspective. Routledge.

Razak, S. A., Saari, C. Z., Hilmi, S. M., & Rahman, S. A. (2021). Muraqabah dan mahabbah menurut al-Sarraj: Satu analisis menurut perspektif pembangunan rohani insan. Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari, 22(3), 1–15. https://doi.org/10.37231/jimk.2021.22.3.583

Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. Mindfulness, 5(1), 36–45. https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z

Retnodiani, A. A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi work engagement. Jurnal Impresi Indonesia, 2(8), 717–732. https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. Journal of Educational Psychology, 105(3), 787–804. https://doi.org/10.1037/a0032093

Rusli, S. M., Tang, M., & Mappatunru, S. (2024). Keteladanan guru dan moralitas peserta didik: Studi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Cendikia Makassar. Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan, 4(4), 472–485. https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i4.3551

Sadiq, & Ahmad, M. S. (2026). Islamic mindfulness as cultural mindfulness: A conceptual framework for decision-making and well-being. Frontiers in Psychology, 17, 1715750. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1715750

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Saroglou, V., Clobert, M., Cohen, A. B., Johnson, K. A., Ladd, K. L., Van Pachterbeke, M., et al. (2020). Believing, bonding, behaving, and belonging: The cognitive, emotional, moral, and social dimensions of religiousness across cultures. Journal of Cross-Cultural Psychology, 51(7–8), 551–575. https://doi.org/10.1177/0022022120946488

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.). Wiley.

Shen, Z., Lan, R., Su, X., Lian, R., & Zhang, Y. (2025). The relationship between extra-administrative workload, emotional exhaustion, and work engagement of primary and secondary school teachers: Based on multilevel linear model analysis. Behavioral Sciences, 15(10), 1405. https://doi.org/10.3390/bs15101405

Sholekhah, Z. F., & Rohman, F. (2026). Penguatan sikap optimisme dalam menghadapi ujian kesehatan: Kajian reflektif autoetnografis berdasarkan QS. Al-Baqarah: 286. Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya, 8(1), 61–79. https://doi.org/10.31958/istinarah.v8i1.16923

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Supardi. (2016). Kinerja guru. Rajawali Pers.

Tandialla, Y. W., Ardi, A., & Sunarjo, R. A. (2025). Pengaruh servant leadership dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi guru dan work engagement di SMP Negeri 3 Tomohon. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 8(10), 12285–12292. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i10.9542

Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Linarta, D. V. (2022). Islamic work ethics, affective commitment, and employee's performance in family business: Testing their relationships. SAGE Open, 12(1). https://doi.org/10.1177/21582440221085263

UNESCO. (2023). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. UNESCO.

Wagner, M., Ley, T., Kammerer, L., & Helm, C. (2024). Exploring teacher educators' challenges in the context of digital transformation and their self-reported TPACK: A mixed methods study. European Journal of Teacher Education, 49(2), 387–405. https://doi.org/10.1080/02619768.2024.2340689

Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). Understanding by design (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. Journal of Research in Personality, 31(1), 21–33. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Yafiz, M., Yousif Oudah Al-Muttar, M., Ahmed Shihab, S., Aini, Q., Gustina Zainal, A., A. Baker El-Ebiary, Y., Abed Hussein, R., Rasol Allahibi, T., & Ketut Acwin Dwijendra, N. (2022). Islamic religiosity and job satisfaction among Muslim teachers in Malaysia. HTS Teologiese Studies/Theological Studies, 78(4), a7569. https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7569

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). Business research methods (9th ed.). Cengage Learning.