

plus tunjangan sertifikasi sementara guru honorer hanya mendapat Rp150.000–Rp700.000/bulan (Prawitasari, 2019). Daerah Lombok Barat gaji yang diterima para guru honorer atau guru tetap daerah berkisar Rp 400.000/bulan, hal tersebut termasuk kategori di bawah standar garis kemiskinan (Menang, 2021). Artinya guru yang ada di Lombok barat jauh dari kata sejahtera apabila tidak diimbangi dengan adanya pekerjaan sampingan lainnya. Lain halnya di Aceh, sebanyak 2.016 guru kontrak atau non-ASN di beberapa sekolah swasta menuntut haknya selama empat bulan dimulai dari bulan Januari-April yang belum dibayarkan oleh instansi tempat mereka bekerja (Magfirah, 2023). Hal itu membuat guru tidak semangat bekerja dan akan menimbulkan mogok kerja yang akan berakibat pada peserta didik

Akibat gaji yang rendah, guru kurang bersemangat dalam mengajar dan mencari penghasilan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya sehingga saat guru tidak sejahtera kemungkinan besar tidak bisa fokus untuk memberikan pengajaran yang optimal kepada siswa (Bahtiar, 2021). Masalah kesejahteraan guru lainnya adalah lingkungan kerja, kenyamanan, iklim organisasi sehingga guru enggan berinteraksi dengan rekan kerjanya, serta pendapatan yang kurang menyebabkan stres dan kinerja guru yang melemah (Hendrawan et al., 2018). Masalah guru dalam lingkungan kerjanya yaitu fasilitas sekolah, guru merasa tidak aman dan nyaman menyelesaikan tugasnya, kebersihan kelas kurang terjaga, kelas kurang mendapatkan penerangan, kehilangan barang di kelas, dan suara kebisingan dari anak-anak (Nugraha, 2020) sehingga guru tidak bisa bekerja dengan baik. Kemudian masalah lainnya yaitu kurangnya penghargaan dari atasan, penghargaan dari atasan sangat bermanfaat dalam memancing dan mendorong guru untuk kreatif dan berprestasi (Batubara, 2019). Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus (Marjuni, 2020). Tanpa penghargaan dan dorongan dari atasan, maka guru biasanya akan malas untuk menunjukkan kreativitasnya.

Dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), guru diakui sebagai jabatan profesional. Maka dari itu, pemberian tunjangan profesi bagi guru adalah sebuah keharusan bagi pemerintah sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas profesi guru (Saptohutomo, 2022). Insentif ini berlaku bagi guru berstatus pegawai negeri (PNS) maupun guru yang tidak

berstatus pegawai negeri (swasta). Bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik, memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan tambahan lainnya dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Slameto, 2014).

Dengan adanya tunjangan yang baik akan berdampak pada guru yaitu datang ke sekolah tepat waktu, masuk kelas sesuai jadwal, menyiapkan pembelajaran yang optimal, mengajar dengan baik, membuat guru lebih memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya, mandiri, dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan meningkatkan status di masyarakat (Apriliyani & Meilani, 2021). Dengan diberikannya tunjangan profesi juga meningkatkan kesejahteraan guru dibanding dengan kondisi sebelum diberikannya tunjangan serta meningkatkan kualitas diri guru sehingga kualitas pembelajaran yang diberikan semakin baik ke depannya (Syefiaji *et al.*, 2015). Apabila tunjangan profesi mendukung, maka akan adanya peningkatan kinerja guru di sekolah (Aris et al., 2021).

Pada kenyataannya pemberian tunjangan profesi belum maksimal di semua wilayah. Sayangnya di beberapa daerah, pencairan tunjangan sertifikasi, adanya hambatan administrasi di tingkat daerah sehingga guru tidak langsung mengalami peningkatan kesejahteraan secara finansial. Padahal dengan maksimalnya pemberian tunjangan, kinerja guru dalam mengajar akan bermutu sehingga pembelajaran pun dapat berjalan lancar.

Jika tingkat kesejahteraan guru tidak terjamin, maka kinerja yang dihasilkan pun akan kurang efektif. Menurut Elfitra *et al* (2019) masih banyak kinerja guru yang belum maksimal, salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dapat dikatakan lengkap. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja (Mulyasa, 2013).

Kesejahteraan guru adalah hal yang penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya karena dengan kesejahteraan yang memuaskan, diharapkan guru dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya. Guru dituntut untuk profesional dalam bertugas agar dapat memperoleh haknya dalam penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai sesuai Undang-Undang Sistem Pendidikan No 20 Tahun 2003. Kesejahteraan guru dapat berupa

kesejahteraan finansial dan non finansial (Wahyuni, 2017).

Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik itu uang, tunjangan, maupun fasilitas lainnya sesuai kebijaksanaan yang ada (Safitri, 2022). Jadi, kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Guru dengan kinerja yang sangat baik pasti akan meningkatkan efektivitas dan kelancaran kegiatan belajar sehingga akan menghasilkan pembelajaran yang lebih baik. Kinerja guru dalam menunjukkan kemampuannya yaitu dalam menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi hasil belajar, melaksanakan analisis evaluasi hasil belajar, serta melakukan program perbaikan dan pengayaan

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta dan SD Muhammadiyah 10 Tipes Surakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan ialah deskriptif korelasional untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel saling berhubungan (Mukhid, 2021). Penelitian dilakukan di dua sekolah yang berbeda, yaitu SD Muhammadiyah PK Kottabarat sebanyak 31 guru dan SD Muhammadiyah 10 Tipes sebanyak 18 guru pada kenyataannya memang lebih sedikit. Subjek penelitian ini adalah guru di kedua sekolah tersebut, dimana sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Data diperoleh melalui analisis dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian dan penyebaran angket berbentuk skala likert lima alternatif jawaban terdiri dari 40 pernyataan, 20 pernyataan kesejahteraan guru (X) dan 20 pernyataan kinerja guru (Y). Sebelum itu, angket diuji validitas dan reliabilitasnya dengan SPSS. Angket dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,576). Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel terdapat 3 pernyataan yang tidak valid sehingga total pernyataan ada 34 butir pernyataan yaitu 17 pernyataan kesejahteraan guru dan 17 pernyataan kinerja guru.

Setelah uji validitas, maka diujilah reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* >

0,60. Seperti yang sudah terpapar di tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil uji regresi linear sederhana

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Guru	0,906	Reliabel
Kinerja Guru	0,939	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, masing-masing variabel lebih dari 0,60 sehingga seluruh butir pernyataan reliabel.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan program SPSS 23. Adapun rumus yang digunakan yaitu analisis statistika deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil analisa deskriptif

Keterangan	SD Muhammadiyah PK Kottabarat (N = 31)		SD Muhammadiyah 10 Tipes (N = 18)	
	X	Y	X	Y
Mean	71,26	74,13	66,78	71,11
Median	70	77	67	69
Modus	69	78	63	66
SD	6,385	6,065	3,439	6,685
Range	23	25	12	22
Minimum	59	60	63	61
Maksimum	82	85	75	83

Dari hasil tabel 2, mean tertinggi dari SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes sebesar 74,13 variabel Y dan terendah sebesar 66,78 variabel X. Median tertinggi sebesar 77 variabel Y dan terendah sebesar 67 variabel X. Modus tertinggi sebesar 78 variabel Y dan terendah sebesar 63 variabel X. Standar deviasi tertinggi sebesar 6,685 variabel Y dan terendah sebesar 3,439 variabel X. Range tertinggi sebesar 25 variabel Y dan terendah sebesar 12 variabel X. Minimum tertinggi sebesar 63 variabel X dan terendah sebesar 59 variabel X. Maksimum tertinggi sebesar 85 variabel Y dan terendah sebesar 75 variabel X.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai sebaran normal atau tidak dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil uji normalitas

Sekolah	N	Signifikansi
SD Muhammadiyah PK Kottabarat	31	,200
SD Muhammadiyah 10 Tipes	18	,200

Dari hasil tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipe sama-sama sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal pada kedua sekolah tersebut.

Uji linieritas dilakukan untuk menguji linier tidaknya data yang akan dianalisis pada variabel kesejahteraan guru (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil uji linieritas

Sekolah	Deviation From Linierity (DFL)
	Signifikansi
SD Muhammadiyah PK Kottabarat	,086
SD Muhammadiyah 10 Tipes	,795

Dari hasil tabel 4, menunjukkan nilai signifikansi pada DFL SD Muhammadiyah PK Kottabarat sebesar $0,086 > 0,05$ sedangkan nilai signifikansi pada DFL SD Muhammadiyah 10 Tipe sebesar $0,795 > 0,05$. Jadi, dari kedua sekolah tersebut, diketahui bahwa pada variabel kesejahteraan guru dan variabel kinerja guru berjalan secara linier (searah).

Tabel 5. Hasil uji regresi linear sederhana

Model	SD Muhammadiyah PK Kottabarat			SD Muhammadiyah 10 Tipes		
	B	t	Sig	B	t	Sig
Constant	17,285	1,638	,112	1,566	,057	,955
X	,798	5,403	,000	1,041	2,538	,022

Dari hasil tabel 5, pada SD Muhammadiyah PK Kottabarat dapat diperoleh persamaan, yaitu: $Y = 17,285 + 0,798X$. Dari persamaan tersebut, bila kesejahteraan bersifat konstan atau 0 (nol) maka Y (Kinerja Guru) sebesar 17,285. Kesejahteraan guru sebesar 0,798 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 kali untuk kesejahteraan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,798.

Dari hasil tabel 5, pada SD Muhammadiyah 10 Tipe dapat diperoleh persamaan, yaitu: $Y = 1,566 + 1,041X$. Dari persamaan tersebut, bila kesejahteraan bersifat konstan atau 0 (nol) maka Y (Kinerja Guru) sebesar 1,566. Kesejahteraan guru sebesar 1,041 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 kali untuk kesejahteraan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,041.

Jadi, baik itu SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipe sama-sama memiliki nilai yang positif sehingga

arah pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru bermakna positif

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kesejahteraan guru (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y) signifikansi $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dilihat pada tabel.

Berdasarkan tabel 5, pada SD Muhammadiyah PK Kottabarat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,403, t_{tabel} sebesar 2,045, dan signifikansi 0,00. Maka nilai $t_{hitung} 5,403 > t_{tabel} 2,045$ serta sig $0,00 < 0,05$. Sedangkan pada SD Muhammadiyah 10 Tipe diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,538, t_{tabel} sebesar 2,120, dan signifikansi 0,02. Maka nilai $t_{hitung} 2,538 > t_{tabel} 2,120$ serta sig $0,02 < 0,05$.

Jadi, baik itu SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipe pada kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan hipotesis diterima (H_a).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kesejahteraan guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dilihat dari tabel r Square melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

Sekolah	Model summary	
	R Square	Persentase
SD Muhammadiyah PK Kottabarat	,502	50,2%
SD Muhammadiyah 10 Tipes	,287	28,7%

Dari hasil tabel 6, menunjukkan koefisien determinasi SD Muhammadiyah PK Kottabarat pada kesejahteraan guru berpengaruh 0,502 atau 50,2% terhadap kinerja guru sedangkan SD Muhammadiyah 10 Tipe pada kesejahteraan guru berpengaruh 0,287 atau 28,7% terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji data penelitian, terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah PK Kottabarat. Hal tersebut dapat dilihat pada penghitungan penelitian yang menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 17,285 dan kesejahteraan guru sebesar 0,798 yang bermakna positif artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari $t_{hitung} 5,403 > t_{tabel} 2,045$ maka H_a diterima atau terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah PK Kottabarat serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 50,2%.

Hal tersebut sesuai teori Sukmana (2017) mengatakan bahwa semakin baik kompensasi kerja yang diberikan maka akan semakin termotivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Pengaturan kompensasi kerja yang baik akan membantu sekolah untuk memperoleh, mempertahankan, dan memelihara produktivitas guru.

Begitu juga dengan Oktafiana et.al (2020) untuk mempertahankan guru yang memiliki kemampuan dan bakat yang baik dalam proses belajar hendaknya diberikan kesejahteraan, serta kompensasi. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental seorang guru beserta keluarganya.

Sejalan juga dengan Mashudi (2017) bahwa kesejahteraan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin tinggi tingkat kesejahteraan seseorang akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji data penelitian, terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 10 Tipes. Hal tersebut dapat dilihat pada penghitungan penelitian yang menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 1,566 dan kesejahteraan guru sebesar 1,041 yang bermakna positif, artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari $t_{hitung} 2,538 > t_{tabel} 2,120$ maka H_0 diterima atau terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 10 Tipes serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 28,7%.

Sesuai dengan Kulla (2017) bahwa dengan adanya kesejahteraan berupa material, dapat memperoleh hasil dari pekerjaan, yaitu berupa hasil dari kinerja guru yang semakin bagus dan meningkat, seperti dalam menyusun RPP, melakukan evaluasi pembelajaran kepada peserta didik, mempelajari perkembangan IPTEK, dan lain-lain.

Sejalan juga dengan Wahyudin (2020) bahwa dalam rangka mendukung kinerja guru yang tinggi dibutuhkan kesejahteraan yang layak, kesejahteraan tersebut berbentuk pendapatan, insentif, ketersediaan fasilitas yang memadai, rasa aman dan kemakmuran, serta iklim kerja yang nyaman.

Sedangkan menurut Ghozali et al (2022) upaya dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer terus ditingkatkan mulai dari pengajuan kenaikan gaji guru honorer dan

menambah besaran tunjangan lainnya. Sebab, dengan meningkatkan kesejahteraan guru honorer maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

Dapat disimpulkan secara parsial bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan kesejahteraan bagi guru itu penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Antara SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes bahwa semuanya berpengaruh, namun keduanya memiliki perbedaan. SD Muhammadiyah PK Kottabarat dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat sedang terhadap kinerja guru, maksudnya guru tetap fokus dalam mengajar, tetapi masih ada guru yang mencari penghasilan tambahan. Sedangkan SD Muhammadiyah 10 Tipes dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat rendah terhadap kinerja guru, maksudnya apabila kesejahteraan guru rendah maka guru akan mencari penghasilan tambahan selain pekerjaan utama sehingga tidak fokus dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru dengan semua yang terkandung di dalamnya memberikan kontribusi bagi kinerja guru. Oleh sebab itu, perlunya dipertahankan hal yang sudah baik dan harus terus ditingkatkan pada kesejahteraan guru, seperti memperoleh hasil pekerjaannya sesuai dengan profesionalnya seperti gaji, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberikan tunjangan, menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman, memberikan kasih sayang dan perhatian agar kinerja yang dihasilkan oleh guru selalu maksimal baik itu dalam merencanakan pembelajaran seperti membuat RPP, melaksanakan pembelajaran kepada peserta didik, melakukan evaluasi pembelajaran setelah pembelajaran berlangsung, dan lain-lain.

Sejalan dengan teori Ardhi & Hadlun (2022) bahwa dalam mencapai tujuan pendidikan, perlunya meningkatkan taraf kesejahteraan guru sebagai komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-harinya sehingga diharapkan dapat mendorong dan meningkatnya kinerja guru dalam bekerjanya di sekolah khususnya kepada peserta didik.

Sesuai dengan Ashaba, et.al (2022) berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kesejahteraan guru harus terpenuhi misalnya seperti fasilitas rumah, tunjangan kinerja, layanan kesehatan, makan, tunjangan transportasi, pelatihan dan pengembangan diri, semua itu harus tertuang dalam kebijakan pemerintah.

Menurut Setyawan & Murwatiningsih (2017) keberhasilan sekolah dalam melaksanakan program-programnya untuk mewujudkan sekolah efektif perlu didukung oleh semua pihak, baik itu pihak yayasan, kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, komite sekolah dan masyarakat.

4. Simpulan dan Saran

Pada SD Muhammadiyah PK Kottabarat terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 17,285 dan kesejahteraan guru sebesar 0,798 yang bermakna positif artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari $t_{hitung} 5,403 > t_{tabel} 2,045$ maka H_0 diterima atau terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 50,2%.

Pada SD Muhammadiyah 10 Tipes terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 1,566 dan kesejahteraan guru sebesar 1,041 yang bermakna positif, artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari $t_{hitung} 2,538 > t_{tabel} 2,120$ maka H_0 diterima atau terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 28,7%.

Secara parsial kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan kesejahteraan bagi guru itu penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Antara SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes bahwa semuanya berpengaruh, namun keduanya memiliki perbedaan. SD Muhammadiyah PK Kottabarat dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat sedang terhadap kinerja guru. Sedangkan SD Muhammadiyah 10 Tipes dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat rendah terhadap kinerja guru.

Saran untuk pemerintah selalu memperhatikan kesejahteraan gurunya melalui tunjangan sertifikasi guru ataupun tunjangan lainnya secara terus-menerus sehingga guru dapat fokus dalam mengajar tanpa memikirkan materiil. Untuk kepala sekolah agar selalu mempertahankan dan mengusahakan fasilitas atau sarana prasarana yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kemampuan guru melalui pelatihan, dan lainnya bagi guru agar guru dapat

bekerja secara maksimal sehingga hasil yang didapat akan maksimal. Untuk guru agar terus mempertahankan kinerja baiknya kalau bisa terus ditingkatkan agar dapat mengajar kepada peserta didik secara maksimal.

Daftar Pustaka

- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2).
- Ardhi, S., & Hadlun. (2022). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah PGMI STAI Al-Amin Gersik*, 2(1).
- Aris, M., Rofiqah, Al Munawwarah Mansur, A., & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMK N4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review*, 1(1).
- Ashaba, M., Twebaze, R., & Novatus, N. (2022). Effect of Teachers' Welfare on Job Effectiveness among Secondary Schools in Mbarara City, Uganda. *East African Journal of Education and Social Sciences (EAJESS)*, 3(4).
- Bahtiar, F. (2021). *Guru Tidak Sejahtera, DPR: Kemungkinan Besar Tak Akan Fokus Mengajar*. SINDOnews. <https://edukasi.sindonews.com/read/368362/212/guru-tidak-sejahtera-dpr-kemungkinan-besar-tak-akan-fokus-mengajar-1616043792>
- Batubara, D. S. (2019). Studi Kasus Tentang Kreativitas Guru Pada Pembelajaran Tematik Integratif Di Sd Anak Saleh Malang. *Muallimuna: Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1).
- Dara, Y. P., Faizah, S. A., & Rahma, U. (2021). Kesejahteraan Guru: Apakah Tuntutan Emosional Kerja dan Kepercayaan pada Rekan Kerja itu Penting? *Jurnal Ecopsy*, 8(2).
- Elfita, R., Zuhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1).
- Ghozali, M., Ekawati, D., & Munastiwi, E. (2022). Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Sustainable*, 5(2).
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). Stres Kerja dan Kelelahan

- Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA –Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(1).
- Kulla, S. K. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *JDMPP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(2).
- Magfirah, C. E. (2023). *Tenaga Honorer Dihapus pada 28 November 2023, Sebanyak 2.016 Guru Non-ASN di Aceh Belum Terima Gaji*. Tribungayo. <https://gayo.tribunnews.com/2023/05/17/tenaga-honorer-dihapus-pada-28-november-2023-sebanyak-2016-guru-non-asn-di-aceh-belum-terima-gaji?page=all>
- Marjuni, H. A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Journal Uin Alauddin*, 9(2).
- Mashudi, M. (2017). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar. *Urnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Menang, G. (2021). *Gaji Guru Honorer di Lobar di Bawah Standar Garis Kemiskinan*. Suara NTB. <https://www.suarantb.com/2021/04/08/gaji-guru-honorer-di-lobar-di-bawah-standar-garis-kemiskinan/>
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, 8(2).
- Oktafiana, R., Fathiyani, F., & Musdalifah. (2020). Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 3(2).
- Prawitasari, A. (2019). *Beban Kerja Seperti PNS, Guru Honorer di Solo Hanya Terima Rp250.000/Bulan*. Solopos. <https://soloraya.solopos.com/beban-kerja-seperti-pns-guru-honorer-di-solo-hanya-terima-rp250000bulan-968571>
- Safitri, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SDIT Fastabiqul Khoirot Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Bisnis*, 7(2).
- Saptohutomo, A. P. (2022). *Pemerintah Dinilai Patut Berikan Tunjangan Profesi Bagi Guru dan Dosen*. Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2022/08/29/19201561/pemerintah-dinilai-patut-berikan-tunjangan-profesi-bagi-guru-dan-dosen>
- Setyawan, J. D., & Murwatiningsih, T. S. F. (2017). Gaya Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru SMK Pancasila di Kota Purwodadi. *Educational Management*, 2(6).
- Slameto. (2014). Permasalahan-Permasalahan Terkait Dengan Profesi Guru SD. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 4(3).
- Sukmana, T. (2017). Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 5(1).
- Syefiaji, A. P., Suwitri, S., & Suryaningsih, M. (2015). Persepsi Guru Dan Dosen di Kota Semarang Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen. *Journal Of Public Policy And Management*, 4(2).
- Tilaar, H. A. R. (2008). *Manajemen pendidikan nasional. kajian pendidikan masa depan*. Remaja Rosda Karya.
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manejemen Pendidikan Islam*, 5(2).
- Wahyuni, T. (2017). Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing. *Suara Guru : Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, Dan Humaniora*, 3(2).