

The Effect of Welfare and Work Morale on Teacher Performance at Kharisma Vocational High School in Tangerang Regency

Nurul Aulia Dewi, Yaya Sukarya

Tanri Abeng University

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of welfare and work morale on the performance of Kharisma Vocational School teachers, both partially and simultaneously. This quantitative study used the independent variables (X) of welfare and work morale, and the dependent variable (Y) of teacher performance. The sample consisted of 33 Kharisma Vocational School teachers, recruited through a questionnaire distributed on Google Forms. Data analysis was conducted quantitatively using SPSS. The results of the study revealed that the t-test showed that the welfare variable (X1) partially had a significant effect on teacher performance (Y), and the morale variable partially and significantly influenced teacher performance (Y). The f-test showed that the welfare and morale variables simultaneously influenced teacher performance. The effect of welfare and morale on teacher performance was 61.1%, while the remaining 38.9% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Welfare, Morale, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Indonesia menghadapi banyak masalah dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang. Semua sumber daya manusia harus mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal di tengah-tengah kemajuan dunia dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan berkualitas tinggi sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru atau tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik dengan baik seluruh generasi penerus bangsa akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas tinggi yang dapat bersaing dengan seluruh masyarakat dunia.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik karena merupakan salah satu komponen yang paling penting. Hal ini sejalan dengan yang disebutkan Arraniri, I. (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dengan maksud dan tujuan perusahaan, individu, guru dan masyarakat. Manajemen SDM harus dilakukan

dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai atau guru yang bekerja di suatu organisasi memiliki kinerja terbaik. Untuk mencapai tujuan ini, penting untuk memberikan perhatian khusus pada semua faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk faktor kesejahteraan dan semangat kerja. Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografis seseorang), Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motifasi dan kepuasan kerja), Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan). Mangkunagara, (2020) Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja guru biasanya mencakup pemahaman tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya manusia. Hasil kerja yang dicapai seorang guru dapat dinilai dengan upaya Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan mendapatkan hasil untuk evaluasi mengenai perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Data hasil supervisi akademik guru SMK Kharisma tahun 2024/2025, menunjukkan variasi capaian nilai aspek perangkat pembelajaran, proses pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Hasil pencapaian kinerja guru tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pembelajaran dan kompetensi kelulusan, sehingga diperlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi faktor penghambat serta merumuskan strategi peningkatan berbasis data.

Dari banyak faktor internal ada pula faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Salah satunya yaitu kesejahteraan guru. Faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Nabila (2023) mengemukakan bahwa Kesejahteraan secara umum ialah tercukupinya semua kebutuhan hidup. Kesejahteraan dibagi menjadi dua, yakni kesejahteraan material dan non material. Material adalah uang atau benda berharga dengan kata lain kekayaan secara fisik. Sedangkan non material ialah tercukupinya kebutuhan rohani, seperti kasih sayang, aman, ketenangan, dan sebagainya.

Ketertarikan peneliti pada judul penelitian ini didasarkan dengan beberapa alasan. Pertama, Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan memahami komponen yang memengaruhi kinerja guru, seperti kesejahteraan dan semangat kerja, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kedua, Meskipun banyak kebijakan telah dibuat untuk meningkatkan kesejahteraan guru, banyak yang masih merasa tidak memadai, terutama bagi guru honorer. Kondisi ini mempengaruhi keinginan mereka untuk mengajar sehingga pada beberapa guru memilih untuk memiliki pekerjaan lain diluar SMK Kharisma, sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja guru dikarenakan guru tersebut tidak hanya berfokus pada pengajaran siswa tetapi berfokus juga pada pekerjaan lainnya. Ketiga, Semangat kerja SMK Kharisma juga masih kurang, dikarenakan media pembelajaran masih kurang seperti infokus dan laptop yang masih terbatas, sehingga proses belajar mengajar kurang efektif, hal ini menimbulkan semangat kerja guru berkurang karena media belajar yang kurang mendukung dalam proses

mengajar. Selain itu kurangnya semangat belajar siswa, dan kurangnya keaktifan siswa dalam proses belajar mengajar mempengaruhi semangat guru dalam mengajar.

Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak membahas kesejahteraan dan semangat kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru, namun sebagian besar hanya meneliti salah satu variabel secara terpisah. Padahal, kesejahteraan dan semangat kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan dapat secara simultan memengaruhi kinerja guru. Kesejahteraan yang baik diyakini mampu menciptakan rasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugas, sementara semangat kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti kedua variabel tersebut secara bersamaan guna memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan di era modern yang menuntut profesionalisme dan dedikasi tinggi dari para pendidik. Contohnya, penelitian yang dilakukan oleh Ibnatissaniyah (2020) hanya berfokus pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru tanpa mempertimbangkan variabel semangat kerja. Padahal, semangat kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian yang dapat dieksplorasi lebih lanjut, yaitu dengan mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan untuk mengetahui sejauh mana keduanya memengaruhi kinerja guru secara simultan.

Keterbatasan sebelumnya inilah yang menjadi dasar utama pentingnya dilakukan studi lebih lanjut. Penelitian yang menggabungkan pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja guru diyakini mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja guru. Terlebih lagi, di tengah tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi, pemahaman terhadap aspek-aspek psikososial seperti kesejahteraan dan semangat kerja menjadi semakin relevan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, dua variabel ini dianggap secara relevan dan potensial dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian yang mengkaji keduanya secara bersamaan tidak hanya dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan ini diharapkan tidak hanya memperkuat teori yang sudah ada, tetapi juga memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik. Dengan dukungan data yang valid, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi SMK Kharisma dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi guru.



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179

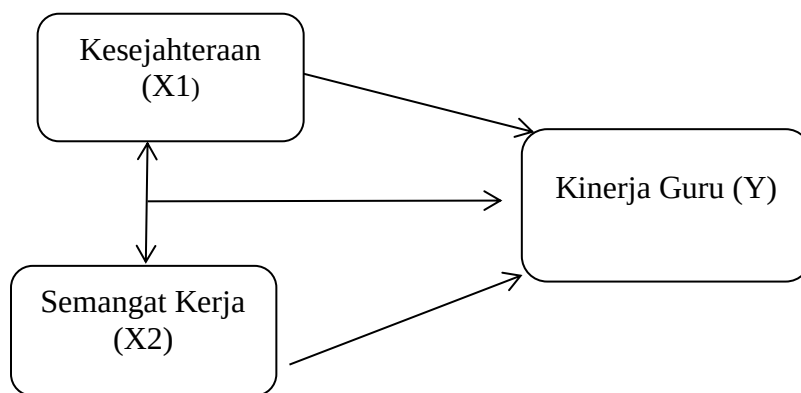


Vol. 4 No. 3 (2025)

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini yang termasuk populasi adalah semua guru-guru SMK Kharisma yang berjumlah 33 Guru. Populasi dipilih karena dianggap mewakili subjek penelitian yang relevan dengan tujuan dan ruang lingkup studi. Pada penelitian ini angket yang digunakan adalah angket skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi masing-masing responden. Dengan skala liker, maka variabel akan dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik pertanyaan ataupun pernyataan. Didalam pertanyaan ada skala likert 5 untuk menjawab pertanyaan tersebut dalam bentuk pilihan ganda. Pilihan yang diterapkan yaitu : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel independen (X) Kesejahteraan dan Semangat Kerja dan variabel dependen (Y) Kinerja Guru. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMK Kharisma sebanyak 33 responden melalui penyebaran angket di google formular. Analisis data akan dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) dan variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis ini biasanya dirumuskan berdasarkan teori atau temuan sebelumnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

H1: kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3: kesejahteraan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dan pembahasan sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji tCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.005	4.123		.971	.339
	kesejahteraan	.648	.119	.657	5.435	<.001
	semangat kerja	.231	.108	.258	2.135	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi.30 tahun 2025

1) Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru

Nilai sign. 0.001 < 0.05

T hitung > t tabel

5.435 > 2.042

Sesuai dengan tabel 4.13 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kesejahteraan (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah 0,001 < dari 0,05 dan nilai t hitung 5.435 > nilai t tabel 2.042 maka Ho ditolak dan ha diterima. artinya terdapat pengaruh kesejahteraan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) secara signifikan.

Hasil Penelitian Ini sejalan dengan penelitian Ahmad Fajar dengan nilai t hitung 9,270 > t tabel 1,721. Artinya variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

2) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nilai sign. 0.005 < 0.05

T hitung > t tabel

2.135 > 2.042

Sesuai dengan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah 0,041 <

dari 0,05 dan nilai t hitung 2.135 > nilai t tabel 2.042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh kesejahteraan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miryana Hastuti¹, Ifnaldi Nural², Maria Botifar³ dengan t hitung 3,558 > t tabel 0,220 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil analisis uji t menunjukkan bahwa baik variabel kesejahteraan maupun semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya berperan secara individual, tetapi juga merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek kompetensi teknis semata, tetapi juga harus mempertimbangkan faktor kesejahteraan dan semangat kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan

a. Hasil Uji f (Simultan)

Menurut Ghofari, I (2021) Uji F digunakan untuk menentukan apakah Y berhubungan linier terhadap X_1 dan X_2 . Tujuan dari pengujian hipotesis secara bersamaan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau f hitung lebih besar dari f tabel, maka H_a diterima. Sebaliknya, jika sig t lebih besar dari 0,05 atau f hitung lebih kecil dari f tabel, maka H_0 diterima.

$Df_1 = K$ (Jumlah variabel bebas) = 2

$Df_2 = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$

Hasil f tabel = 3.32

Tabel 4.14
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1886.942	2	943.471	23.586	<.001 ^b
	Residual	1200.027	30	40.001		
	Total	3086.970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), semangat kerja, kesejahteraan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi.30 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14, nilai F hitung yang diperoleh adalah 23.586 sedangkan nilai F tabel sebesar (3,32). Maka dapat diketahui nilai F hitung 23.586 > F tabel 3,32 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja guru pada SMK Kharisma Kabupaten Tangerang. Dengan kata

lain, dapat dikatakan bahwa variabel kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel kinerja guru. Karena pengaruh positif keduanya terhadap kinerja, organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk guru

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghajali, I (2021) Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.15

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.585	6.32463

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, kesejahteraan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi.30 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dipengaruhi nilai koefisien r square (R^2) sebesar 0.611 atau 61.1% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kesejahteraan (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja guru sebesar 0.611 (61.1%). Sedangkan 0,389 (38,9%) sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kharisma di Kabupaten Tangerang, dengan demikian penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesejahteraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK Kharisma di Kabupaten Tangerang.
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK Kharisma di Kabupaten Tangerang.

3. Kesejahteraan dan semangat kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Kharsima di kabupaten Tangerang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diatas, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Keterbatasan dan Kelebihan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelebihan dalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja guru secara simultan, yang sebelumnya jarang dikaji bersamaan dalam satu studi. Hal ini memberikan kontribusi baru terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan faktor psikososial guru.

Namun demikian, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yakni hanya dilakukan pada satu lokasi/sekolah dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, variabel yang digunakan terbatas pada kesejahteraan dan semangat kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Implikasi dan Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru. Peningkatan kesejahteraan, seperti tunjangan atau fasilitas kerja, serta upaya membangun semangat kerja melalui pelatihan dan penghargaan, terbukti mampu mendorong kinerja guru secara signifikan. Diharapkan pihak sekolah lebih responsif terhadap kebutuhan guru sebagai bentuk dukungan terhadap mutu pendidikan.

3. Implikasi dan Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan teori-teori tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, baik dengan pendekatan berbeda, menambahkan variabel lain, maupun memperluas objek penelitian di berbagai jenjang atau daerah pendidikan.

4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian lanjutan dengan ruang lingkup yang lebih luas, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (mixed methods) agar mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja akan memberikan perspektif yang lebih kompleks terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Agustika, Noor Diana (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Kfc Bintaro Sektor Sembilan). Jurnal Mahasiswa Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Agnes Filindawati Winarno (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. JEM17 (Jurnal Ekonomi Manajemen) 4(2), 9–104.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A (2020). Manajemen Kinerja, Surabaya: Airlangga University Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2020). Definisi Kerja. Jurnal Suparyanto dan Rosad, 5(3), 248–53.
- Azizah Indriyani, Muhammad Saefulloh dan Slamet Bambang Riono (2020). Pengaruh diklat pendidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di kecamatan jamblang kabupaten cirebon. Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Syntax Idea, 2(7), 176-193.
- Busro, Muhammad. 2018. “Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Prenadamedia Group
- Carrine Irawan K, Ngurah Ayu Nyoman M, Ghufroon Abdullah(2024). pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Jurnal Ilmiah Pendidikan dasar. 9(4).
- Dr. Edy Soetrisno, M. S (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- Dr. H. A. Rusdiana, M. M.(2022). Manajemen sumber daya manusia. Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. Arsad Press.
- Dr. Ir. H. Sri Widodo Soedarso, B.M.Eng., MM., DBA. (2015). Manajemen sumber daya manusia : Teori, perencanaan, Strategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung: Manggu Media Bandung.
- Dwi Agung Nugroho Arianto (2014). Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru Di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 11(1).
- Elsa Maya (2021). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar Di Kecamatan Pamenang Barat. E-Jurnal skripsi program studi teknologi pendidikan, 10(6).
- Febri Tsazkia (2022). Hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja guru di Madrasah Sanawiyah Nadhlatul Mujahidin NW. Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Mataram.
- Ghazali, I. (2021). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26”. Edisi 10. Semarang: Undip.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Transformational Leadership and Principal's Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal

- District. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(1), 68-72.
- Hariyasasti, Y., Kristanti, E. Y., Setyawati, L., Widayati, N. S. ., Widjanarko, W., & Leastari, I. (2025). Dampak Fatherless terhadap Perkembangan Emosional dan Psikologis Anak Usia Dini. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 10291–10301. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.1660>
- Hariyasasti, Y., Kristanti, E. Y., Darmuki, A., & Kanzunnudin, M. (2025). The Influence of Humanistic Learning Theory and Holistic Education Theory on the Quality of Student Learning Outcomes at Jembulwunut Elementary School in the Digital Era. *International Journal of Social and Management Studies*, 6(3), 24-34.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The Role of Competence, Salary, Work Environment, Job Satisfaction, Compensation, Communication on Elementary School Teacher Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(3), 58-63.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 46-54.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & PURWANTO, A. (2025). Korelasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 1-14.
- Husaini, Abdullah, SE, MM (2017). Peranan Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi 51 Universitas Darmawangsa*.
- Iqbal Arraniri , Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, Erny Rachmawati, Aditya Wardhana, Widyantoro Yuliatmo, Nining Purwaningsih, Maliah, Wahjoe Mawardiningsih, Amelia Trisavinaningdiah, Muhammad Arif, Alini (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Kalikulla, Samuel (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal dinamika manajemen pendidikan*. 1(2) 79-90.
- Karunia (2016). pengaruh kepuasan, pengalaman, kesehatan terhadap komitmen kinerja guru sma di kabupaten Manokwari. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(1) 101-113.
- Kurniawansyah, Ulfa Yuniar, Abdul Rahim (2022). Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi pada guru SMPN 1 Taliwang kabupaten Sumbawa Barat). *SAMALEWA (Jurnal riset dan kajian manajemen*, 2(2). 273–83.
- Mei Indrawati, Sri Saniyah, Rusdiyanto (2025). Pengaruh Fasilitas Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Guru dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang . *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen*, 4(1) 449-461.
- Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh, Sania Putri Cahyaningrum (2023). Analisis

- Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31.
- Prof. Dr. Moeheriono, M. Si (2012). Indikator Kinerja Utama IKU. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Quroyzhin Kartika Rini, Amaran Sidhiq (2020). Iklim organisasi, semangat kerja, dan kualitas kehidupan kerja pada guru. *Jurnal Psikolog*, 13(1) 81-91.
- Sugiyono, 2021. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo A, Mangkunegara A (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 5(2);120.
- Sofyan Tsauri (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1, Jember: STAIN Jember press.
- Wahyuni, Tri (2017). Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora*, 3(2), 399–406.
- Winarno, Mundilarno (2018). Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana, Kesejahteraan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(1), 30.