

HUBUNGAN KESEHJATERAAN GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH SWASTA PERSIAPAN NEGERI BESITANG KABUPATEN LANGKAT

Dite Umbara Alfansuri¹, Muhammad Rijali Rais²

¹Universitas Musamus, Jl. Kamizaun, Mopah Lama, Merauke, Papua, Indonesia

²Institut Agama Islam Negeri Takengon, Jl. Yos Sudarso No.10, Aceh, Indonesia

Email: diteumbara@unmus.ac.id

Article History

Received: 27-06-2025

Revision: 07-07-2025

Accepted: 09-07-2025

Published: 10-07-2025

Abstract. This study aims to determine the relationship between teacher welfare and teacher performance at Madrasah Aliyah Persiapan Negeri (MAPN) Besitang, Langkat Regency. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The population in this study were all teachers at MAPN Besitang, totalling 23 people, as well as the research sample through the saturated sample technique. The instrument used to measure both variables is a Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires directly to all respondents. The collected data were analysed using descriptive and inferential statistical techniques, namely Pearson Product Moment correlation analysis. The results showed that there is a significant relationship between teacher welfare and teacher performance, with a correlation coefficient of 0.722 at the 5% significance level. This means that the higher the level of teacher welfare, the higher the teacher performance, and vice versa. The coefficient of determination of 0.521 indicates that 52.1% of the variation in teacher performance can be explained by the teacher welfare variable, while the rest is influenced by other factors outside this study. Thus, teacher welfare is an important factor that contributes to improving teacher performance at MAPN Besitang.

Keywords: Teacher Welfare, Teacher Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan guru dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Persiapan Negeri (MAPN) Besitang, Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAPN Besitang yang berjumlah 23 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian melalui teknik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kedua variabel adalah angket berbentuk skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket secara langsung kepada seluruh responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, yaitu analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan guru dan kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 pada taraf signifikansi 5%. Artinya, semakin tinggi tingkat kesejahteraan guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 menunjukkan bahwa sebesar 52,1% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, kesejahteraan guru merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di MAPN Besitang.

Kata Kunci: Kesejahteraan Guru, Kinerja Guru

How to Cite: Alfansuri, D. U & Rais, M. R. (2025). Hubungan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Persiapan Negeri Besitang Kabupaten Langkat. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (4), 5486-5496. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3611>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Melalui pendidikan, manusia dibekali pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta untuk mempertahankan serta mengembangkan kehidupannya (UU RI No. 20 Tahun 2003). Dalam konteks ini, pendidikan berperan strategis dalam menunjang pembangunan nasional. Namun, meningkatkan kualitas pendidikan tidaklah mudah karena melibatkan berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas tenaga pendidik, yaitu guru. Guru memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kesejahteraan. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah menekankan pentingnya peningkatan mutu, martabat, dan kesejahteraan guru. Namun pada kenyataannya, banyak guru, khususnya yang berstatus honorer, masih mengalami ketimpangan kesejahteraan. Gaji yang diterima berkisar antara Rp300.000 hingga Rp1.000.000 per bulan, jauh di bawah standar kelayakan hidup, terlebih di wilayah perkotaan (Dhobith, 2024). Guru yang bertugas di daerah terpencil pun menghadapi tantangan tambahan seperti minimnya pelatihan, fasilitas, dan akses pendidikan (Hutasuhut et al., 2025).

Pemerintah telah mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru melalui kebijakan tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam Perpres No. 52 Tahun 2009. Tambahan ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya (Biantoro & Jasmina, 2021). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berkaitan erat dengan motivasi dan kinerjanya, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa (Muspawi, 2021; Hutasuhut et al., 2025). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi menjadi aspek penting yang menentukan produktivitas guru, baik berupa materi maupun penghargaan psikologis (Warisno, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan guru dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Persiapan Negeri Besitang, Kabupaten Langkat. Penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan madrasah. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya pada guru madrasah persiapan negeri di wilayah tertentu yang belum banyak diteliti secara spesifik. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi para pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui perhatian terhadap kesejahteraan guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Creswell (2016), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori dengan meneliti hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen sehingga menghasilkan data numerik yang kemudian dianalisis melalui prosedur statistik. Pendekatan korelasional dipilih karena bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut (Iting, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Persiapan Negeri (MAPN) Besitang, Kabupaten Langkat, yang berjumlah 23 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket skala Likert sebagai instrumen utama. Instrumen ini digunakan untuk mengukur dua variabel utama, yaitu kesejahteraan guru dan kinerja guru. Data yang diperoleh dari hasil angket dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan data, sedangkan statistik inferensial, khususnya analisis korelasi *Pearson Product Moment*, digunakan untuk menguji hubungan antara variabel kesejahteraan guru dan kinerja guru. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai sejauh mana kesejahteraan berkontribusi terhadap kinerja guru.

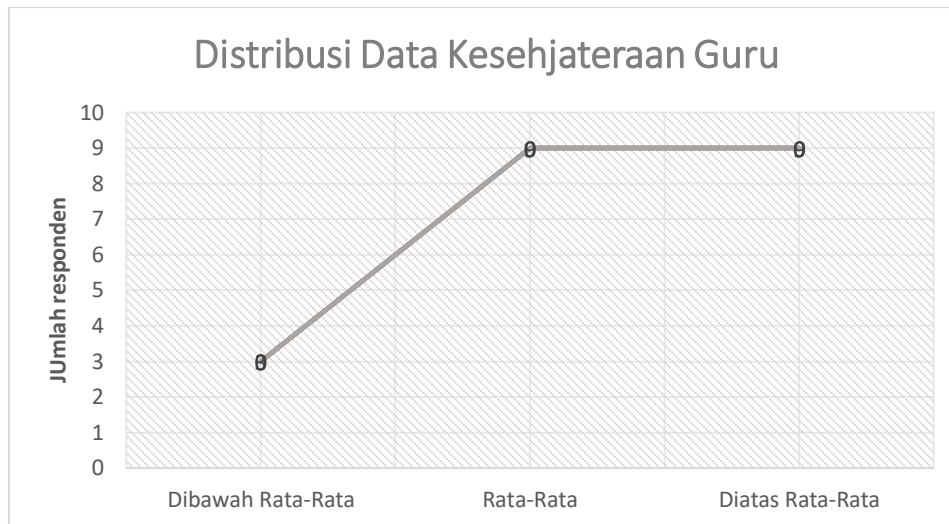
HASIL

Deskripsi Data Kesejahteraan Guru

Butir-butir pernyataan variabel kesejahteraan guru yang berjumlah 30 butir pernyataan memperoleh skor terendah adalah 92 dan yang tertinggi adalah 115. Nilai rata-rata yang diperoleh berdasarkan data adalah 102,92, nilai simpangan baku 5,93, nilai media 103, dan modus 102. Sesuai dengan hasil perhitungan statistika dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kesejahteraan guru dapat dilihat tabel 1.

Tabel 1. Distribusi frekuensi skor kesejahteraan guru

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
92 – 95	1	4,35
96 – 99	2	8,70
100 – 103	1	4,35
104 – 107	8	35,60
108 – 111	6	26,05
112 – 115	3	13,05
Jumlah	23	100 %



Gambar 1. Diagram Sebaran Skor Kesejahteraan Guru

Berdasarkan Gambar 1, diperoleh informasi bahwa dari 23 responden, sebanyak 3 orang guru (13,05%) berada pada tingkat kesejahteraan di bawah rata-rata sebaran skor kesejahteraan guru. Selanjutnya, 9 orang guru (39,95%) berada pada level rata-rata, dan 11 orang guru (47,82%) berada di atas rata-rata sebaran skor kesejahteraan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru berada pada tingkat kesejahteraan rata-rata ke atas, masih terdapat kelompok guru yang mengalami kesejahteraan di bawah standar, yang patut menjadi perhatian serius.

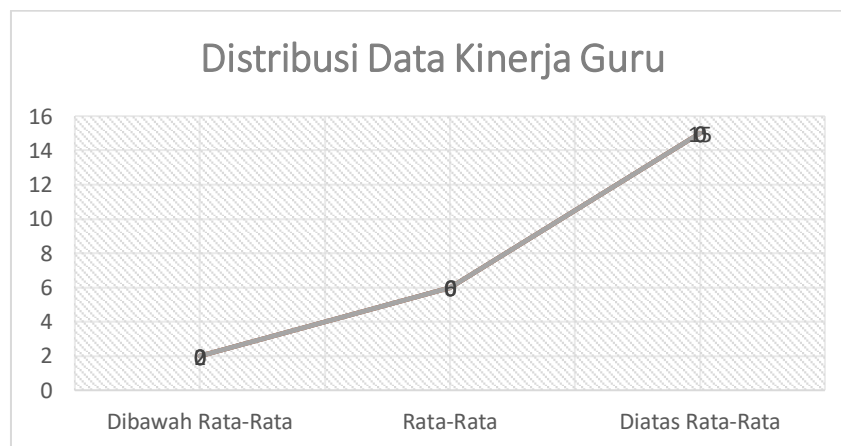
Secara statistik, persebaran ini mengindikasikan adanya ketimpangan kesejahteraan antar guru dalam satu lembaga pendidikan yang sama. Ketimpangan seperti ini dapat berdampak pada semangat kerja dan komitmen profesional, terutama bagi guru yang merasa tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak (Wibowo, 2016). Kesejahteraan yang tidak merata juga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akhirnya memengaruhi kinerja individu maupun kolektif (Robbins & Judge, 2017). Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar seperti ekonomi dan keamanan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat mencapai aktualisasi diri dalam pekerjaan, termasuk dalam konteks profesi guru (Maslow, 1943 dalam Wahjosumidjo, 2010). Dengan demikian, meskipun secara umum tingkat kesejahteraan guru cukup baik, keberadaan guru dengan tingkat kesejahteraan di bawah rata-rata tetap menjadi indikator penting bagi pengambil kebijakan untuk melakukan evaluasi dan intervensi. Langkah-langkah peningkatan kesejahteraan guru perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan agar setiap guru memiliki motivasi dan semangat kerja yang setara dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah.

Deskripsi Data Kinerja Guru

Butir-butir pernyataan variabel kinerja guru yang berjumlah 30 butir pernyataan diperoleh skor terendah adalah 92 kemudian skor tertinggi adalah 115. Rata-rata skor adalah 108.18, kemudian diperoleh skor simpangan baku 4.089, lalu skor median diperoleh 107, dan skor modus yang diperoleh adalah 107. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor median dan skor modus hampir sama, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Perhatikan tabel 2. Tentang distribusi frekuensi skor kinerja guru untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang skor variabel kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 2. Distribusi frekuensi skor kinerja

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
92 – 95	1	4,35
96 – 99	1	8,70
100 – 103	3	4,35
104 – 107	3	35,60
108 – 111	6	26,05
112 – 115	9	13,05
Jumlah	23	100 %



Gambar 2. Diagram sebaran skor kesejahteraan guru

Berdasarkan gambar 2 dapat diperoleh sebuah informasi bahwa terdapat sebanyak 2 orang guru (8,70%) berada dibawah rata-rata kinerja guru kemudian sebanyak 6 orang guru (26,10%) berada pada level rata-rata sebaran skor kinerja guru lalu sebanyak 15 orang guru (65,25 %) berada pada level diatas rata-rata sebaran skor kinerja guru. Data ini menunjukkan bahwa kinerja guru berada diatas rata-rata skor sebaran.

Uji Pra-syarat Analisis

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik korelasi. Teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah data harus berdistribusi normal yang dapat diketahui dengan melakukan uji normalitas terlebih dahulu.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji chi square dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%). Uji normalitas dilakukan untuk membantu meningkatkan akurasi uji hipotesis (Bengi et al., 2025). Pengujian ini menjadi sangat penting karena akan memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis korelasi. Data dari setiap variabel dikatakan normal jika nilai chi-kuadrat (x^2) hitung lebih kecil dari chi-kuadrat (x^2) pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Mengacu pada ketentuan diatas, berikut disajikan rangkuman uji normalitas data pada setiap variabel penelitian pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil uji normalitas data variabel penelitian

Variabel	x^2 hitung	x^2 tabel	Ket.
Kesejahteraan Guru	6.26	11.070	Normal
Kinerja Guru	3,38	11.070	Normal

Tabel 3. Menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat (x^2) hitung dari variabel kesejahteraan guru sebesar 6.26 dan nilai chi-kuadrat (x^2) tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 5 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ adalah sebesar 11.070. Jadi berdasarkan hasil tersebut diperoleh chi-kuadrat (x^2) hitung lebih kecil dari nilai chi-kuadrat (x^2) tabel ($6.25 < 11.070$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel kesejahteraan guru berdistribusi normal. Sedangkan untuk data kinerja guru menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat (x^2) hitung data variabel kinerja guru sebesar 3.38 dan nilai chi-kuadrat (x^2) tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 5 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ adalah sebesar 11.070. Jadi berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai chi-kuadrat (x^2) hitung lebih kecil dari nilai chi-kuadrat (x^2) tabel ($3.38 < 11.070$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian diatas, diambil kesimpulan bahwa kedua variabel penelitian yang diperoleh di lapangan dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal telah terpenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dari masing-masing variabel dapat dijadikan sebagai persyaraan lebih lanjut dalam analisis korelasional.

Hubungan Antara Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru

Pengujian korelasional dilakukan antara variabel kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Persiapan Negeri Besitang menghasilkan perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil analisis korelasi antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru

Korelasi	Koefisien Korelasi	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket.
r _{xy}	0,722	7,305	1,671	Sangat Signifikan

Hasil analisis dan perhitungannya diperoleh koefisien korelasi pearson sebesar $r = 0,722$. Kemudian setelah dilakukan keberatian koefisien korelasi dengan uji-t diperoleh nilai t hitung sebesar 7,305, jika nilai t hitung in dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $db = 23 - 2 = 21$ diperoleh besaran 1,671 pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika diperhatikan maka nilai t hitung $> t$ tabel yakni $7,305 > 1,671$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Persiapan Negeri Besitang dapat diterima pada taraf signifikansi 5%. Besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut sebesar 72.2% yang berarti bahwa kinerja guru bergantung terhadap kesehjahteraannya sebesar 72.2%.

DISKUSI

Hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti secara empiris. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berkorelasi positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Persiapan Negeri Besitang Kabupaten Langkat dengan besar koefisien korelasinya sebesar $r = 0,722$. Berdasarkan temuan di atas melihat secara empiris terbukti bahwa kesejahteraan guru yang diperlihatkan guru merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam kaitan peningkatan kinerja guru. Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar di kelas akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang guru, hendaknya diberikan kesejahteraan guru yang cukup dan memadai. Dengan kesejahteraan guru yang demikian seorang guru akan memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab (Asnah, 2019)nya disamping secara terus menerus akan berupata untuk aktif dalam setiap kegiatan yang berlangsung di sekolah maupun madrasah.

Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorongnya terjung langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Karena kesejahteraan guru merupakan pendorong bagi seorang guru untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan yang telah diamanahkannya. Selain dari pada itu, kesejahteraan guru juga akan turut menumbuhkembangkan rasa kepedulian seorang guru terhadap suatu tugas dan kepentingannya lembaga bukan saja atas karena kepentingan pribadinya. Tetapi sebagai tanggung jawabnya karena telah diberi kesejahteraan berupa kompensasi yang cukup dan memadai. Sahertian mengatakan bahwa kesejahteraan guru akan menumbuhkembangkan rasa kepedulian guru terhadap tugasnya, sebab guru yang telah mendapatkan kesejahteraan yang cukup akan merasa malu jika meninggalkan tugasnya (Asnah, 2019). Sehubungan dengan itu, Arikunto mengartikan bahwa kesejahteraan guru bukan sekedar menunjukkan kecukupan kebutuhan guru semata, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi (Arikunto, 1993).

Manakala guru mampu terlibat aktif dalam kegiatan madrasah serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka dapat dipastikan akan muncul kinerja guru. Haiman dan Hoeger dalam Sahertian menyatakan bahwa kinerja akan membentuk suatu kondisi dalam suatu organisasi yang memiliki keteraturan dimana setiap anggotanya berperilaku dan bertindak sesuai dengan standar perilaku yang dapat diterima dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Asnah, 2019). Ringkasnya berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru yang ditampilkan guru akan menjadi faktor pendukung bagi peningkatan kinerjanya, semakin baik kesejahteraan guru maka diyakini akan semakin baik pula kinerja yang dimilikinya.

Menurut Haryono, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah dengan pemberian insentif atau kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai (Haryono, 2002). Pemberian insentif atau kompensasi dapat berupa gaji, komisi, bonus dan tunjangan serta kompensasi berupa imateriil. Ketika seorang guru bekerja dan memberikan ide serta tenaganya untuk mencapai tujuan lembaga, maka lembaga harus memberikan insentif atau kompensasi kepada mereka. Insentif atau kompensasi yang layak akan mendorong guru untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan lembaga. Guru yang memperoleh gaji lebih besar lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terdorong untuk mencapai yang terbaik serta fokus dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh berbagai faktor yang saling memengaruhi. Faktor-faktor tersebut mencakup kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dukungan eksternal (*support received*), serta hubungan antara individu dan organisasi. Kemampuan mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas. Motivasi berperan sebagai penggerak internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Dukungan berupa fasilitas, pelatihan, dan bantuan dari pimpinan atau rekan kerja menjadi faktor pendukung eksternal yang penting. Selain itu, kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi, termasuk komunikasi, rasa memiliki, dan keterikatan emosional, turut menentukan tingkat komitmen dan produktivitas kerja (Hasibuan, 2017). Sementara itu, M. Arifin mengemukakan bahwa terdapat empat aspek utama yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

- Tingkat pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup sangat berpengaruh terhadap ketenangan dan stabilitas psikologis guru dalam menjalankan tugasnya.
- Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai oleh komunikasi yang terbuka, demokratis, dan penuh empati antara pimpinan dan bawahan, akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
- Kepemimpinan yang jujur dan dapat dipercaya, serta pemberian penghargaan atas prestasi, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru.
- Tersedianya fasilitas pendukung kesehatan fisik dan mental, seperti tempat ibadah, sarana olahraga, dan ruang rekreasi, yang dapat membantu guru menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Susanto, 2016).

Lebih lanjut, Gibson menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

- Faktor individu meliputi kemampuan, bakat, latar belakang keluarga, pengalaman profesional, status sosial, dan karakteristik kepribadian. Individu yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang relevan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan mencapai hasil yang optimal.
- Faktor psikologis mencakup persepsi terhadap pekerjaan, peran yang dijalankan, motivasi intrinsik, sikap, kepribadian, serta tingkat kepuasan kerja. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk kesehatan mental individu. Seseorang dengan kondisi psikologis yang sehat cenderung mampu mengelola emosi dengan baik, menjaga profesionalisme, serta menunjukkan performa kerja yang stabil dan positif.

- Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Organisasi yang menerapkan sistem manajerial yang efektif dan mampu memberikan penghargaan secara proporsional akan mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Bentuk penghargaan tidak selalu bersifat material, tetapi juga bisa berupa pengakuan, apresiasi, dan peluang pengembangan karier (Hafidulloh et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu, termasuk kinerja guru, dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal yang berperan penting adalah kesejahteraan guru. Tingkat kesejahteraan yang memadai terbukti memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik terhadap faktor kesejahteraan, disertai dukungan terhadap aspek-aspek lainnya, menjadi kunci dalam membentuk kinerja yang optimal, meningkatkan profesionalisme, serta mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara menyeluruh.

REFERENSI

- Arikunto, S. (1993). *Manajemen Pengajaran*. Andi Offset.
- Asnah, A. (2019). Profil Guru Dalam Konteks Profesional. *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 7(01), 1–15. <https://doi.org/10.24952/di.v7i01.1801>
- Bengi, T. S., Rais, M. R., Wulandari, T., Larhizzer, F., & Harakan, A. (2025). The Application Of Differentiated Learning Model In Increasing Students ' Interest In Learning. *International Journal Of Education and Teaching Studies*, 1(1).
- Biantoro, D., & Jasmina, T. (2021). Hubungan Antara Tunjangan Profesi Guru Dan Tambahan Penghasilan Dengan Capaian Pembelajaran Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(2), 198–214. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v6i2.2375>
- Cresweel, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Pustaka Pelajar. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Dhobith, A. (2024). Analisis Kebijakan Gaji Guru Honorer Terhadap Kesejahteraan Hidup Guru Honorer Di Indonesia. *Jurnal Paramurabo*, 7(1), 44–62.
- Hafidulloh dkk. (2021). *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani.
- Haryono. (2002). *Analisis Masalah dan Kebutuhan Pelatihan*. Depdiknas.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H., Silva, H., Naibaho, D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235.
- Iting, A. (2024). Pendekatan Penelitian Korelasional: Konsep , Metode , dan Aplikasinya. *Jurnal Panrita*, 5(2), 127–141.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritis dan permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.
- Warisno, A. (2022). Konsep Mutu Pembelajaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(1), 311–322.
<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.