

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Guru Honorer Di Kecamatan Genuk, Kota Semarang

¹Try Ardhi Nugraha Hastu*, ²Abdurrohlim

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

*Corresponding Author:
triardhi98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Populasi pada penelitian ini yaitu guru honorer yang mengajar di SD, SMP dan SMA/SMK se-Kecamatan Genuk, Kota Semarang yang berjumlah 170 guru honorer. Subjek penelitian ini adalah guru honorer sebanyak 140 guru. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Alat ukur pada penelitian ini terdiri dari 2 skala. Skala kinerja terdiri dari 34 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,897, skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 41 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,895. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment yang menunjukkan korelasi $r_{xy} = 0,598$ dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Guru Honorer*

Abstract

This study aimed to examine the relationship between the quality of work life and the performance of honorary teachers in Genuk District, Semarang City. The population in this study were honorary teachers who taught in SD, SMP and SMA / SMK in Genuk District, Semarang City, totaling 170 honorary teachers. The subjects of this study were 140 honorary teachers. The sampling technique in this study used simple random sampling. The measuring instrument in this study consists of 2 scales. The performance scale consists of 34 items with a reliability coefficient of 0.897, the quality of work life scale consists of 41 items with a reliability coefficient of 0.895. The results of hypothesis testing in this study used the correlation technique Product Moment which showed a correlation of $r_{xy} = 0.598$ with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), which means that there is a significant positive relationship between the quality of work life and the performance of honorary teachers in Genuk District, Semarang City.

Keywords: *Quality of Work Life, Performance and Honorary Teachers*

1. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia adalah salah satu bangsa yang memiliki jumlah penduduk sangat besar, sehingga dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu masalahnya saat ini yaitu tentang pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan pada setiap tingkatan pendidikan, khususnya pada tingkat dasar dan menengah menjadi masalah dibidang pendidikan yang belum teratasi dengan baik. Hal ini menyebabkan dibutuhkan peningkatkan kualitas pendidikan bangsa secara luas dan menjadi prioritas utama dalam program pembangunan bangsa (Hasan, 2017).

Faktor yang yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kurangnya kesejahteraan guru secara umum sehingga menyebabkan kualitas pendidik juga ikut menurun (M.Shiddiq, 2013). Guru merupakan suatu profesi yang mana dipandang memiliki status, peran, dan fungsi sangat tinggi dan mulia. Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar, karena pekerjaan guru membuat siswa didik dapat memahami atau mengerti sesuai dengan pelajaran yang dipelajari di kelas atau di sekolah. Pekerjaan sebagai Guru termasuk profesi yang tidak mudah untuk dilakukan. Guru memiliki tanggung jawab membuat siswa untuk dapat memahami suatu konsep dalam berbagai pelajaran yang sudah ditentukan oleh sekolah (Ashsiddiqi, 2012).

Bidang Pendidikan memiliki definisi mengenai sebutan guru yaitu guru merupakan suatu jabatan yang bertugas untuk mendidik siswa (Kosim, 2008). Kota Semarang sendiri memiliki jumlah guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (honorar) yang cukup besar jika dibandingkan dengan kota-kota lain di daerah Jawa Tengah. Sesuai dengan data pokok pendidikan dasar dan menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di kota Semarang terdapat 6.806 guru tetap (PNS) dengan perbandingan jumlah guru honorar terdapat 2.668 per Agustus 2020 (*Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Kebudayaan (PDSPK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016*) Perbedaan tidak pada statusnya saja namun pada berbagai aspek, salah satunya pada aspek upah pekerjaan atau gaji. Upah Pekerjaan atau gaji yang diterima antara guru tetap dengan guru honorar dapat dikatakan tidak layak. Beban kerja yang tidak memiliki perbedaan signifikan dapat menimbulkan kecemburuan sosial bagi guru honorar (Wangi & Annisaa, 2015).

Guru honorar tidak memiliki standar gaji atau upah kerja, yang mana biasanya gaji seorang guru honorar tergantung dari jumlah jam mengajar dan absensi kehadiran (Rahma et al., 2019). Standar gaji yang belum jelas tentu menjadi salah satu kendala bagi seorang yang berprofesi sebagai guru honorar dalam memaksimalkan kinerjanya sebagai guru yaitu mencerdaskan siswa sebagai penerus bangsa. Kinerja merupakan landasan dalam produktivitas organisasi yang mempunyai andil dalam mencapai tujuan bersama di organisasi (Wardana, 2013). Kinerja adalah perilaku nyata yang diberikan oleh setiap individu sebagai bukti hasil pencapaian kerja oleh pegawai atau karyawan sesuai peranan dan tanggung jawab di sebuah organisasi. Kinerja guru merupakan *output* yang diberikan oleh individu yang dinilai dari berbagai aspek sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas sehingga mencapai tujuan organisasi (Hasan, 2017).

Peneliti melakukan wawancara ke beberapa guru honorer yang bekerja di sekolah tingkat dasar hingga menengah, hal ini peneliti menemukan masalah dalam lingkungan kerja subjek seperti masalah gaji, komunikasi antar sesama guru dan kesenjangan antara guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (honorer) sehingga menyebabkan kinerja subjek dalam mengajar kurang maksimal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja individu adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (Bestiana, 2012). Menurut Cascio (Nugroho et al., 2018) menjelaskan *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan pandangan setiap pekerja tentang rasa aman dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja dan potensi pekerja untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hilsan (2017) yang berjudul hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai teknisi PT. X cabang Medan memiliki hasil yang tidak jauh beda dari penelitian sebelumnya yaitu ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai. Penelitian lain juga membuktikan bahwa ada hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja yaitu pada penelitian berjudul hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap publik (non-intensif) di RSUD A.W Sjahranie Samarinda oleh Chandra (2018). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diperoleh oleh peneliti menyebutkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan.

2. METODE

Penelitian ini terdapat variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel tergantung (Y) pada penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah guru honorer yang mengajar di Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* karena kriteria sampel ada pada populasi. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu guru honorer yang mengajar jenjang Pendidikan SD, SMP dan SMA/SMK di daerah Kecamatan Genuk, Kota Semarang.

Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan skala. Penelitian ini menggunakan 2 macam alat ukur dari dua variabel yaitu skala kinerja untuk mengukur tingkat kinerja guru honorer dan yang kedua skala kualitas kehidupan kerja untuk mengukur tingkat kualitas kehidupan kerja

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu validitas yang estimasinya lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional. Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas isi apabila isi atau materi atau bahan alat ukur tersebut betul-betul merupakan bahan yang merepresentatifkan hal-hal yang berkaitan dengan subjek penelitian. Azwar (2012) menyatakan uji validitas adalah sejauh mana alat ukur mampu mengukur atribut yang akan diukur.

Uji daya beda aitem pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0. Daya beda item merupakan sejauh mana aitem-aitem dalam skala psikologi mampu membedakan antara individu yang berada dalam kelompok dimana

tidak mempunyai atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan $r_x \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan.

Penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien reliabilitas *alpha* dari Cronbach. Adapun perhitungan *alpha* Cronbach melalui perhitungan dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) dengan teknik *alpha* Cronbach. Menurut Azwar (2012) menyatakan bahwa pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang dapat menghasilkan data reliabel. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas (r_{xy}) yang angkanya berada dalam rentang skor dari 0 sampai dengan 1.00. Koefisien reliabilitas dan mendekati angka 1.00 maka semakin tinggi reliabilitas.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisa data atau menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dimiliki dapat di terima atau tidak. Peneliti menggunakan teknik analisis uji statistik *Product Moment* untuk menguji hipotesis yaitu “ada tidaknya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kec. Genuk Kota Semarang” dibantu alat ukur SPSS *versi* 21.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada 140 responden melalui pengisian skala pada google form dan diolah menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi untuk mengetahui nilai uji normalitas, dan linearitas dari data yang telah diambil.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *One - sample Kolmogorov Smirow Test*. Hasil uji normalitas menyebutkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai *Kolmogorov Smirow Z* sebesar 0.977 dengan signifikansi 0,296 ($p > 0,05$). Pada variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan hasil *Kolmogorov Smirow Z* sebesar 1.279 dengan signifikansi 0,76 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, menunjukkan bahwa variabel kinerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki data variabel normal karena memiliki hasil nilai signifikansi sebesar $p > 0,05$.

Sedangkan pada hasil uji linearitas memperoleh hasil *Fliniar* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas antara variabel kinerja dengan kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil *Fliniar* sebesar 76.967 dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel kinerja dengan kualitas kehidupan kerja. Sedangkan hasil uji linieritas variabel kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 35.8% terhadap kinerja, selebihnya 64.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Setelah melakukan uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotesis. dengan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dalam uji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan memiliki hasil $r_{xy} = 0.598$ dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

Skala kinerja memiliki 34 aitem berdaya beda aitem yang tinggi, sedangkan 6 aitem lainnya menunjukkan nilai daya beda aitem yang rendah. Koefisien daya beda tinggi yang dimiliki 34 aitem berada pada indeks 0,328 – 0,667. Koefisien daya beda rendah yang dimiliki 6 aitem berada pada kisaran indeks -0,564 – 0,28. Koefisien reliabilitas yang didapatkan melalui *Alpha Cronbach* sebesar 0,895 yang dapat dinyatakan bahwa skala kinerja reliabel.

Skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan 41 aitem memiliki nilai daya beda aitem yang tinggi, sedangkan 13 aitem lainnya menunjukkan nilai daya beda aitem yang rendah. Koefisien daya beda tinggi yang dimiliki 41 aitem berada pada indeks 0,309 – 0,687. Koefisien daya beda rendah yang dimiliki 13 aitem berada pada kisaran indeks -0,309 – 0,290. Koefisien reliabilitas yang didapatkan melalui *Alpha Cronbach* sebesar 0,895 yang dapat dinyatakan bahwa skala kualitas kehidupan kerja reliabel.

Hasil penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian dari Hilsan (2017) yang berjudul "Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan" memiliki hasil adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai. Variabel kinerja dan kualitas kehidupan kerja pada penelitian Hilsan (2017) memiliki hubungan positif. Hal tersebut berarti terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kota Semarang, dimana semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki seorang guru honorer.

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang menunjukkan korelasi $r_{xy} = 0,598$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana, dkk (2017) mengenai kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru. kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian tersebut sebesar 37,31%. Hasil persentasi tersebut dapat menggambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan hubungan yang positif kepada kinerja guru, selain faktor- faktor lain diluar kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab semakin baik. Mempertahankan dan pemenuhan kebutuhan seorang guru dapat membentuk motivasi dalam peningkatan kinerja diri sendiri. Peningkatan kinerja tersebut terlihat dari hasil kerja guru dalam aktivitas keseharian dalam keterlibatan berbagai kegiatan dilaksanakan sekolah, rasa tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan prosedural sehingga memiliki standar mengajar yang tinggi dan terus memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan dari sekolah (Maulana et al., 2017).

Hasil penelitian lainnya yang juga mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati & Hasanati (2017). Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, yang mana sisa persentasenya dipengaruhi oleh variable lain. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hanya kualitas kehidupan kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Hasmalawati et al., 2017). Kinerja pada guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu guru honorer merasa mendapat kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja sama halnya dengan penelitian ini yang telah dilaksanakan pada guru honores di di Kecamatan Genuk, Kota Semarang mengenai kualitas kehidupan kerja dengan kinerja mendapatkan hasil yang positif, artinya semakin tinggi kuliatas kehidupan kerja yang dimiliki guru honorer maka semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh guru honorer.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja yang dimiliki seorang guru honorer. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah juga kinerja yang dimiliki seorang guru honorer.

a. Saran bagi Kepala Sekolah

Diharapkan mampu untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja bagi para guru terlebih pada guru-guru honorer. Mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi para guru, sehingga tercipta perasaan nyaman dalam bekerja, berusaha untuk memberikan solusi yang terbaik dalam menyelesaikan masalah atau konflik, memberikan kesempatan bagi para guru honorer untuk mengikuti seminar atau pelatihan sehingga terjadi peningkatan kompetensi, serta melakukan pola komunikasi yang baik.

b. Saran bagi Guru Honorer

Diharapkan mampu berkontribusi secara maksimal bersama kepala sekolah untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan kerja di sekolah sehingga dengan terciptanya kualitas kehidupan yang baik maka terjadi pula peningkatan motivasi guru untuk memperbaiki kinerjanya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja guru honorer sebaiknya lebih mengspeksifikan permasalahan yang ada sehingga penelitian akan bermanfaat untuk pihak-pihak yang membutuhkan. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai variabel yang sama sebaiknya memperluas cakupan populasi yang digunakan dalam penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Bapak Abdurrohimi, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan nasehat dengan sabar selama proses pembuatan skripsi.
- 2) Kepala Sekolah SD, SMP, dan SMA/SMK se-Kecamatan Genuk, Kota Semarang, yang telah memberikan izin dan kelancaran kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian.
- 3) Bapak/Ibu Guru Honorer se-Kecamatan Genuk, Kota Semarang, yang berbaik hati dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashsiddiqi, M. H. (2012). Kompetensi Sosial Guru Dalam Pembelajaran Dan Pengembangannya. *Ta'dib*, 17(01), 61–71.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bestiana, R. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru Smpn 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 9(2), 187.
- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Publik (non - Intensif) di RSUD A.W Sjahranie Samarinda. *Skripsi*.
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*, 5(2), 70–81. <https://doi.org/10.1002/jcop.21624>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Hilsan, M. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan. *Skripsi*.
- Kosim, M. (2008). Guru Dalam Perspektif Islam. *Tadris*, 3, 14.
- M.Shiddiq, A.-J. (2013). Masalah Pendidikan di Indonesia dan Solusinya. *Edukasi*, May 2006. <http://edukasi.kompasiana.com/2013/12/10/masalah-pendidikan-di-indonesia-dan-solusinya-615212.html>
- Maulana, R. A., Karnati, N., & Listyasari, W. D. (2017). Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.
- Nugroho, A. R., Budi, W., & Susanto, B. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Psikologi Poseidon (Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Psikologi Kemaritiman)*, 1(1), 1.

<https://doi.org/10.30649/jpp.v1i1.9>

Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Kebudayaan (PDSPK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016). Referensi.Data.Kemdikbud.Go.Id. https://referensi.data.kemdikbud.go.id/dashboardgtk/ptk_dash22.php?id=20&kd=XCHWD0d/K/bdhCrBncKY8qFosGktC7T/61COPn0Q06A=

Rahma, A. N. N., Sunaryo, H., & Anwarudin, M. K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honoror Di Slb Autism River Kids Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Unima*, 08(2), 126–142.

Wangi, E. N., & Annisaa, F. R. (2015). Subjective Well-Being pada Guru Honoror di SMP Terbuka 27 Bandung. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 978–979.

Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 98–109. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1361/1456>