

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Desain kausal dipilih karena bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel terhadap variabel dependen. Metode ini memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik guna mengetahui pengaruh langsung variabel-variabel independent.

3.2 Objek, Jadwal, dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah SDIT Al-Iman yang berlokasi di Komplek LKBN Antara, Jl. H. Naman, Kec. Bekasi Barat, Kota Bekasi.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025
1	Pra Penelitian						
2	Pengajuan Ijin Penelitian						
3	Menentukan Desain Penelitian						
4	Penyusunan Proposal						
5	Seminar Proposal						
6	Penyusunan Laporan Penelitian						
8	Seminar Hasil						

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis dan Sumber Data Penelitian mengacu pada klasifikasi data yang digunakan dalam suatu penelitian berdasarkan sifat, karakteristik, dan asalnya.

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif: Data yang berbentuk angka dan dapat diukur secara statistik, seperti hasil survei atau data penjualan.
 - b. Data Kualitatif: Data yang berbentuk deskriptif dan tidak dinyatakan dalam angka, seperti wawancara atau observasi
2. Sumber Data
- a. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian melalui survei, wawancara, atau eksperimen.
 - b. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, seperti jurnal, laporan penelitian, atau database institusi.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SDIT Al-Iman yang berjumlah 45 Orang. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel sebanyak 45 orang.

3.5 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari:

Variabel Bebas

1. Pelatihan kerja adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik.
2. Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, serta kesejahteraan yang diterima.

Variabel Terikat

Kinerja Guru adalah sejauh mana seorang guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing siswa secara efektif serta sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Guru (Y)	Tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, serta membimbing siswa sesuai standar yang ditetapkan sekolah.	Kompetensi pedagogik	Likert
		Disiplin dalam mengajar	
		Kreativitas dalam menyampaikan materi	
		Kemampuan mengelola kelas	
		Interaksi dengan siswa	
Pelatihan (X1)	Program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi guru guna menunjang efektivitas dalam menjalankan tugasnya.	Relevansi materi pelatihan	Likert
		Metode pelatihan yang diterapkan	
		Frekuensi dan intensitas pelatihan	
		Manfaat pelatihan bagi peningkatan kompetensi	
		Dukungan sekolah terhadap pelatihan	
Kepuasan Kerja (X2)	Tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan kesejahteraan yang diterima.	Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan	Likert
		Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	
		Keseimbangan beban kerja	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		Kesempatan pengembangan karier	
		Penghargaan dan apresiasi atas kinerja	

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada karyawan.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut .

2. Obervasi

Merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Teknik ini peneliti gunakan saat peneliti hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada BAB sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner. “Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2019:142). Instrumen penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert yang dibuat dalam bentuk checklist (√), di mana setiap item terdiri dari kata-kata dan skor, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Cukup Setuju (Skor 3)
- d. Kurang Setuju (Skor 2)
- e. Tidak Setuju (Skor 1)

Nantinya, jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diberikan akan diolah menjadi penjelasan dan kesimpulan. Masing-masing indikator diukur berdasarkan skala interval dengan rentang 1-5 yang sesuai dengan alternatif jawaban pada instrumen penelitian ini. Kategori rata-rata jawaban responden dapat dihitung menggunakan rumus berikut.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 = 0,80\end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, angka penafsiran untuk setiap kategori didapati seperti tabel di bawah ini.

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

Rentang	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Kurang Setuju
2,61 – 3,40	Cukup Setuju
3,41 – 4,20	Setuju

4,21 – 5,00	Sangat Setuju
-------------	---------------

Sumber: Sugiono (2019)

3.7.1. Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data instrumen penelitian tersebut memiliki data yang valid dan reliabel, serta layak untuk digunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Instrumen yang valid merupakan instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:121). Perhitungan ini bertujuan untuk mendapatkan koefisien korelasi (r) yang akan dibandingkan dengan taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$. Uji validitas instrumen dapat dilihat dari tampilan output Cronbach Alpha pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dalam aplikasi SPSS for Windows. Item instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sugiyono (2019:121) berpendapat bahwa “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.7.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. “Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuannya adalah menggunakan nilai-nilai variabel independen yang diketahui, untuk meramalkan

nilai variabel dependen” (Sugiyono, 2019:79). Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 29. Adapun formula regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y : Variabel Terikat

a : Konstanta

b₁, b₂.. b_n : Koefisien Regresi

X₁, X₂ : Variabel Bebas

e : Standar Error

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) Uji normalitas, (2) Uji multikolinieritas, (3) Uji heteroskedastisitas, (4) Uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Salah satu cara mengecek kenormalitasan adalah dengan plot Probabilitas Normal (Sugiyono, 2019:69). Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul di sekitar garis lurus.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2019:105). Multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2019:139). Jika penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila nilai-nilai tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji F, dan Uji Parsial (t) sebagai pengujian hipotesis.

1. Uji secara Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan bahwa pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$: Variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$: Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru

$H_2 : \beta_2 \neq 0$: Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Menurut Sugiyono (2020:66), kriteria penerimaan atau penolakan suatu hipotesis dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat.

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti

bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzena, & Sary. (2023). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru*. Jurnal Pendidikan, 15(2), 123-135.
- Ayunda, et al. (2021). *Kualitas pendidikan dasar dan peran guru dalam pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Pendidikan Indonesia.
- Azhari, et al. (2024). *Pelatihan guru dan peningkatan kompetensi*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(1), 45-60.
- Diana, et al. (2020). *Tantangan dalam dunia pendidikan: Studi kasus di sekolah dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar, 8(3), 89-102.
- Jumiati, et al. (2023). *Faktor lingkungan kerja dan kebijakan sekolah terhadap kinerja guru*. Jurnal Manajemen Sekolah, 10(4), 67-78.
- Putra, & Negara. (2021). *Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia*. Jurnal Kebijakan Pendidikan, 9(2), 34-50.
- Ratnasari, et al. (2020). *Kepuasan kerja dan kinerja guru: Studi empiris di sekolah dasar*. Jurnal Psikologi Pendidikan, 7(1), 23-37.
- Subarto, et al. (2021). *Kepuasan kerja dan kinerja guru: Analisis kontradiktif*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(3), 56-70.
- Suryani. (2022). *Dampak pelatihan rutin terhadap keterampilan mengajar guru*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 14(2), 78-92.
- Wardany. (2020). *Pendidikan sebagai pilar utama pembangunan sumber daya manusia di Indonesia*. Jurnal Pendidikan Nasional, 6(1), 12-25.
- Rahman. (2021). *Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar, 9(2), 45-60.
- Putri. (2022). *Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru: Peran kepuasan kerja sebagai mediator*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 13(1), 34-48.
- Hidayat. (2020). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah swasta*. Jurnal Pendidikan Swasta, 8(3), 67-80.
- Sari. (2021). *Dampak pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah*. Jurnal Pendidikan Menengah, 10(2), 56-70.

- Prasetyo. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah Islam terpadu*. Jurnal Pendidikan Islam, 11(1), 23-37.
- Anwar. (2023). *Studi empiris tentang hubungan pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja guru di sekolah negeri*. Jurnal Pendidikan Nasional, 12(3), 45-60.
- Yusuf. (2021). *Meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan dan kepuasan kerja*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(2), 78-92.
- Aulia. (2022). *Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di sekolah dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar, 11(1), 34-48.
- Fadli. (2023). *Hubungan pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan modern*. Jurnal Pendidikan Modern, 12(2), 56-70.
- Lestari. (2021). *Evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja guru: Peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 13(3), 67-80.

KUESIONER PENELITIAN

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDIT Al-
Iman

Yth. Responden,

Saya Hayati, mahasiswa STIE GICI yang sedang melakukan penelitian mengenai " Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDIT Al-Iman." Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi minat generasi Z dalam menghadiri konser musik. Partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini sangat berharga untuk keberhasilan penelitian ini.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan yang terkait dengan Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDIT Al-Iman. Jawaban yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama.
- b. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.
- c. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert 1-5 dengan ketentuan sebagai berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Silakan jawab dengan jujur sesuai dengan pengalaman Anda.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia:

- <18 tahun
- 18-24 tahun
- 25-30 tahun
- 31-35 tahun
- > 36 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- Sarjana
- Magister
- Doktor

4. Lama Bekerja

- < 1 tahun
- 1-3 tahun
- 4-6 tahun
- > 7 tahun

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala				
			1-STS	2-TS	3-KS	4-S	5-SS
Kinerja Guru (Y)	Kompetensi pedagogik	Saya merasa mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas.					
		Saya merasa memiliki pemahaman yang baik tentang metode mengajar.					

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala					
			1-STS	2-TS	3-KS	4-S	5-SS	
	Disiplin dalam mengajar	Saya merasa selalu hadir tepat waktu dalam mengajar.						
		Saya merasa selalu menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal.						
	Kreativitas dalam menyampaikan materi	Saya merasa mampu menggunakan metode kreatif dalam mengajar.						
		Saya merasa dapat menarik perhatian siswa dalam setiap pelajaran.						
	Kemampuan mengelola kelas	Saya merasa mampu mengatasi gangguan dalam kelas dengan baik.						
		Saya merasa dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif.						
	Interaksi dengan siswa	Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan siswa.						
		Saya merasa mampu memahami kebutuhan belajar siswa.						
	Pelatihan (X1)	Relevansi materi pelatihan	Saya merasa materi pelatihan relevan dengan tugas mengajar saya.					
			Saya merasa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya.					
Metode pelatihan yang diterapkan		Saya merasa metode pelatihan yang digunakan efektif.						

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala					
			1-STS	2-TS	3-KS	4-S	5-SS	
		Saya merasa nyaman dengan metode pelatihan yang diberikan.						
		Saya merasa frekuensi pelatihan yang diberikan cukup sering.						
	Frekuensi dan intensitas pelatihan	Saya merasa mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang cukup.						
		Saya merasa pelatihan meningkatkan keterampilan mengajar saya.						
	Manfaat pelatihan bagi peningkatan kompetensi	Saya merasa lebih percaya diri setelah mengikuti pelatihan.						
		Saya merasa sekolah mendukung penuh kegiatan pelatihan guru.						
	Dukungan sekolah terhadap pelatihan	Saya merasa sekolah memfasilitasi saya untuk mengikuti pelatihan.						
		Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima.						
	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan	Saya merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
			Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan guru.					
Hubungan dengan rekan kerja dan atasan								

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala				
			1-STS	2-TS	3-KS	4-S	5-SS
		Saya merasa didukung oleh atasan dalam pekerjaan saya.					
	Keseimbangan beban kerja	Saya merasa beban kerja saya seimbang dan tidak berlebihan.					
		Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas saya.					
	Kesempatan pengembangan karier	Saya merasa memiliki peluang untuk meningkatkan karier di sekolah ini.					
		Saya merasa mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan karier saya.					
	Penghargaan dan apresiasi atas kinerja	Saya merasa diapresiasi atas pencapaian dan usaha saya dalam mengajar.					
		Saya merasa sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.					