

**PENGARUH *WORKPLACE WELL-BEING*
TERHADAP KINERJA GURU SD**



oleh:

FITRAH TUL UMMI

1125134513

Psikologi

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD

Nama Mahasiswa : Fitrah Tul Ummi
 Nomor Registrasi : 1125134513
 Jurusan/Program Studi : Psikologi
 Tanggal Ujian : 19 Juli 2017

Pembimbing I



Dr. Herwanto, M.Si

NIP. 196607161992031000






Pembimbing II



Prof. Dr. Burhanuddin Tolla MA

NIP. 195108181981121001

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		28 - Juli - 2017
Dr. Gumgum Gumelar F. R, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		25 - Juli - 2017
Mira Ariyani, Ph.D (Ketua Penguji)***		31 - Juli - 2017
Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd (Anggota)****		25 - Juli - 2017
Dwi Kencana Wulan, M.Si (Anggota)****		28 - Juli - 2017

Catatan:

- * : Dekan FPPsi
- ** : Pembantu Dekan I
- *** : Ketua Penguji
- **** : Dosen Penguji

LEMBAR PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Fitrah Tul Ummi
Nomor Registrasi : 1125134513
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap Kinerja Guru SD” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovatif yang pernah dibuat orang lain atau jiplak karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 2017

Yang Membuat Pernyataan



(Fitrah Tul Ummi)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Terus berjuang dan berdoa, apapun keadaannya tetaplah tersenyum dan bersyukur,
bertanggung jawab dan konsisten dengan pilihan”

Skripsi ini saya persembahkan kepada orangtua, kakak, dan adik saya sebagai tanda terima kasih atas segala doa dan dukungan yang tidak pernah henti-hentinya diberikan kepada saya.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitrah Tul Ummi
NIM : 1125134513
Program Studi : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap Kinerja Guru SD.

berserta pernakat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Pada tanggal : 13 Juli 2017
Yang menyatakan

(Fitrah Tul Ummi)

**PENGARUH *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA
GURU SD**

SKRIPSI

**JAKARTA: PROGRAM STUDI PSIKOLOGI, FAKULTAS PENDIDIKAN
PSIKOLOGI, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2017

FITRAH TUL UMMI

ABSTRAK

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru sekolah dasar di Jakarta pusat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang sebanyak 79 guru yang telah bersertifikasi yang mengajar sekolah dasar di Jakarta pusat dengan menggunakan teknik *multiphase sampling*. Cara pengumpulan data dengan menggunakan media kuesioner untuk pengumpulan data. Responden penelitian ini guru-guru bersertifikasi sekolah dasar di Jakarta pusat. Variabel yang digunakan adalah *workplace well-being* sebagai variabel independen, kinerja guru sebagai variabel dependen.

Untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being*, berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tingkat signifikan 33.1% maka dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar.

Kata kunci: *Workplace Well-Being*, Kinerja Guru

**EFFECT OF WORKPLACE WELL-BEING ON TEACHER
PERFORMANCE SD
SKRIPSHI**

**JAKARTA: PSYCHOLOGICAL STUDY PROGRAM, FACULTY OF
EDUCATION PSYCHOLOGY, UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

FITRAH TUL UMMI

ABSTRACT

Teacher performance is teacher perception on teacher work performance related to work quality, responsibility, honesty, cooperation and initiative. This study was conducted to obtain empirical evidence of the effect of good work on the performance of elementary school teachers in central Jakarta.

This research uses quantitative approach. A sample of 79 certified teachers teaching elementary school in central Jakarta using multiphase sampling technique. How to use data by using questionnaire media for data retrieval. Respondents of this study are teachers of primary school certified in central Jakarta. The variable used is workplace well-being as independent variable, teacher performance as dependent variable.

To determine the effect of workplace well-being, based on multiple regression analysis at 33.1% significant level it can be concluded whether the workplace well-being is significant enough to the performance of elementary school teachers.

Keywords: Workplace Well-Being, Performance Teacher

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerah dan segala kenikmatan luar biasa banyaknya. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW, keluarganya, para shahabat dan umatnya yang senantiasa istiqomah di jalan kebenaran. Atas segala nikmat sehat, rahmat dan hidayah sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD” sebagai bukti pertanggung jawaban penulis dan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi pada program sarjana Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi penulis banyak sekali pihak-pihak yang terlibat, membantu penulis dalam proses mendapatkan informasi serta membantu dalam hal teknis dan non-teknis. Untuk itu dengan rasa hormat dan ketulusan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Gantina Komalasari, M.Psi selaku dekan dan Gumgum Gumelar, M.Si selaku Pembantu dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyana, Ph.D selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Bapak Dr. Herwanto, M.Si selaku dosen pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi ini yang senantiasa memberikan kesempatan waktu, tenaga, dan pikiran untuk berbagi ilmu yang sangat berguna dalam membimbing penulis secara sadar memiliki ilmu yang terbatas.
4. Bapak Prof. Dr. Burhanuddi Tolla, MA selaku dosen pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan banyak ilmu dan nasehat kepada penulis.

5. Ibu Lussy Dwiutami Wahyun, M. Pd selaku Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan ilmu kepada penulis ketika penulis menemukan sebuah ganjalan dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Ibu Iriani Indri Hapsari, M.Psi selaku dosen bayangan yang telah meluakan waktu, ilmu dan tenaga membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi
7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang memberikan ilmu serta wawasan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
8. Seluruh Staf Administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
9. Kepada seluruh kepala sekolah dasar dan guru-guru yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Kedua Orangtua ayah tercinta H. Nazaruddin dan ibu Hj. Asparida tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis tanpa henti-hentinya.
11. Kedua saudara kandung penulis kakak Arif budiman dan adik Muhammad Misbahuddin yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan moril serta materil yang diberikan kepada penulis.
12. Sahabat tersayang Dwi Sagita Akbar yang tidak pernah lelah memberikan nasehat-nasehat dan dukungan kepada penulis.
13. Sahabat tercinta Prada Umawar Handini, Devi Amalia dan Rofinda Z. sahabat seperjuangan yang tidak pernah bosan membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.
14. Teman - teman kelas C dan seluruh teman-teman angkatan 2013 yang telah saling mendukung, saling mendoakan, dan saling berbagi selama menempuh pendidikan.
15. Teman-teman satu bimbingan Dewi Rustina dan Pratita yang telah mendukung dan meluangkan waktu untuk saling berbagi dan berdiskusi.

16. Seluruh pihak yang disadari maupun yang tidak disadari, yang namanya belum penulis sebutkan, tetapi berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penelitian ini.

Demikian penelitian ini dibuat harapan dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca. Dalam penulisan skripsi penulis menyadari masih banyak kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun.

Jakarta, 14 Juli 2017

Fitrah Tul Umami

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBARAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis	6
1.6.2 Manfaat Praktis	7
1.6.3 Manfaat Bagi Penelitian.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru.....	8
2.1.1 Definisi Kinerja.....	8

2.1.2 Definisi Kinerja Guru.....	10
2.1.3 Dimensi Kinerja Guru	11
2.1.4 Guru Profesional	19
2.1.5 Peran Guru	20
2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	33
2.1.7 Pengukuran Kinerja Guru	35
2.1.8 Kompetensi Guru	35
2.1.8.1 Kompetensi Pedagogik	36
2.1.8.2 Kompetensi Kepribadian.....	37
2.1.8.3 Kompetensi Sosial.....	37
2.1.8.4 Kompetensi Profesional	38
2.2 <i>Workplace Well-Being</i>	38
2.2.1 Definisi <i>Workplace well-being</i>	38
2.2.2 Dimensi <i>Workplace well-being</i>	40
2.2.2.1 Dimensi Internal.....	40
2.2.2.2 Dimensi Eksternal	41
2.3 Hubungan Antara <i>Workplace Well-being</i> Terhadap Kinerja Guru	42
2.4 Kerangka Berfikir.....	43
2.5 Hipotesis.....	44
2.6 Hasil Penelitian yang Relevan	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian	46
3.2 Identifikasi Dan Operasional Variabel Penelitian.....	46
3.2.1 Definisi Variabel	46
3.2.2 Definisi Konseptual.....	47
3.2.2.1 <i>Workplace Well-being</i>	47
3.2.2.2 Kinerja Guru	47
3.2.3 Definisi Operasional.....	47
3.2.3.1 <i>Workplace Well-Being</i>	47

3.2.3.2 Kinerja Guru.....	48
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5 Instrumen Penelitian.....	51
3.5.1 Instrumen <i>Workplace Well-being</i>	51
3.5.2 Instrumen Kinerja Guru	54
3.6 Uji Coba Instrumen	55
3.6.1 Uji Coba Instrumen <i>Workplace Well-being</i>	57
3.6.2 Uji Coba Instrumen Kinerja Guru.....	58
3.7 Analisis Data	60
3.8 Hipotesis.....	61

BAB IV HASIL ANALISIS PENELITIAN

4.1 Gambaran Responden/Subyek Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	65
4.2 Prosedur Penelitian.....	66
4.2.1 Persiapan Penelitian	66
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	68
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	69
4.3.1 Data Deskriptif <i>Workplace Well-Being</i>	69
4.3.1.1 Kategor Skor <i>Workplace Well-being</i>	71
4.3.2 Data Deskriptif Kinerja Guru.....	72
4.3.2.1 Kategori Skor Kinerja Guru	73
4.3.3 Data Crosstabs <i>Workplace Well-being</i> dan Kinerja Guru.....	75
4.3.4 Uji Normalitas	76

4.3.5 Uji Linieritas	77
4.3.6 Uji Korelasi	78
4.3.7 Uji Hipotesis	79
4.4 Pembahasan.....	81
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Implikasi.....	84
5.3 Saran.....	85
5.3.1 Guru	85
5.3.2 Pemerintah.....	86
5.3.3 Penelitian Selanjutnya.....	86

DAFTAR PUSTAKA	87
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	90
----------------------	-----------

RIWAYAT HIDUP	144
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Proporsi Jumlah Sampel Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Instrumen <i>Workplace Well-Being</i> Sebelum Uji Coba.....	53
Tabel 3.3 Instrumen Kinerja Guru Sebelum Uji Coba.....	55
Tabel 3.4 Kaidah Reliabilitas Pemodelan <i>Rasch</i>	56
Tabel 3.5 Instrumen <i>Workplace Well-Being</i> Setelah Uji Coba	57
Tabel 3.6 Instrumen Kinerja Guru Setelah Uji Coba.....	59
Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian	62
Tabel 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian	63
Tabel 4.3 Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian.....	64
Tabel 4.4 Data Distribusi Pengalaman Mengajar Responden Penelitian.....	65
Tabel 4.5 Data Statistik Deskriptif <i>Workplace Well-Being</i>	70
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor <i>Workplace Well-Being</i>	71
Tabel 4.7 Data Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	72
Tabel 4.8 Kategori Skor Kinerja Guru	74
Tabel 4.9 Data Crosstabs Kategori Skor <i>Workplace Well-Being</i> dan Kategori Skor Kinerja Guru	75
Tabel 4.10 Uji Normalitas	76
Tabel 4.11 Uji Linieritas	77
Tabel 4.12 Uji Korelasi.....	78
Tabel 4.13 Signifikansi Keseluruhan (ANOVA).....	80
Tabel 4.14 Persamaan Regresi Coefficients.....	80
Tabel 4.15 Uji Model Summary.....	81

DAFTAR GAMBAR

Tabel 4.1 Data Distibusi Jenis Kelamin Responden Penelitian	61
Tabel 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian	64
Tabel 4.3 Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian.....	65
Tabel 4.4 Data Distribusi Pengalaman Mengajar Responden Penelitian.....	66
Tabel 4.5 Data Statistik Deskriptif <i>Workplace Well-Being</i>	70
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor <i>Workplace Well-Being</i>	72
Tabel 4.7 Data Statistik Deskriptif Kinerja Guru	73
Tabel 4.8 Kategori Skor Kinerja Guru	74
Tabel 4.9 Data Crosstabs Kategori Skor <i>Workplace Well-Being</i> dan Kategori Skor Kinerja Guru	76
Tabel 4.10 Scatter-Plot Linieritas <i>Workplace Well-Being</i> Dan Kinerja Guru	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen	90
Lampiran 2. Data Mentah Hasil Uji Coba Variabel <i>Workplace Well-Being</i>	97
Lampiran 3. Data Mentah Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Guru	100
Lampiran 4. Analisis Data Statistika <i>Rasch</i> Model	103
Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian Variabel <i>Workplace Well-Being</i>	107
Lampiran 6. Data Mentah Hasil Penelitian Kinerja Guru	111
Lampiran 7. Analisis Data Statistikan SPSS <i>Workplace Well-Being</i>	114
Lampiran 8. Analisis Data Statistikan SPSS Kinerja Guru	116
Lampiran 9. Data Demografi Hasil Penelitian SPSS	118
Lampiran 10. Analisis Data Statistik SPSS	122
Lampiran 11. Uji Normalitas	129
Lampiran 12. Uji Linearitas	133
Lampiran 13. Uji Regresi	134
Lampiran 14. Surat Izin Uji Coba Penelitian	136
Lampiran 15. Surat Keterangan Uji Coba Penelitian Disekolah	137
Lampiran 16. Surat Izin Penelitian	138
Lampiran 17. Surat Keterangan Penelitian Disekolah	139
Lampiran 18. Surat Pernyataan Validitas Instrumen (<i>Expert judgement I</i>)	140
Lampiran 19. Saran-Saran Yang Disampaikan Oleh Penguji	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja guru adalah komponen penting dalam peningkatan pendidikan yang akan berimbas pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada setiap jenjang pendidikan, oleh sebab itu, diperlukan peningkatan kemampuan tenaga pendidikan, (Pratiwi, 2013).

Guru merupakan seorang figur utama yang memegang peran penting dalam membangun pendidikan formal di sekolah. Keberhasilan peserta didik dalam proses belajar mengajar merupakan penentu pendidikan yang berkualitas, maka agar meningkatnya kualitas pendidikan tidak akan signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas, (Wardana, 2013).

Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, guru menerapkan keahlian dan kemahirannya dalam memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan, (Jaedun, 2009).

Menurut Didi Atmadilaga (dalam, Rusman 2010) Profesi merupakan wewenang praktik suatu kejuruan yang bersifat pelayanan pada kemanusiaan secara intelektual spesifik yang sangat tinggi yang didukung oleh penguasaan pengetahuan keahlian serta seperangkat sikap dan keterampilan teknik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus yang penyelenggaraannya

dilimpahkan kepada lembaga pendidikan tinggi yang bersama memberikan izin praktik atau penolakan praktik dan kelayakan praktik yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang diawasi langsung oleh pemerintah maupun asosiasi profesi yang bersangkutan.

Profesi seorang guru merupakan suatu keahlian dalam bidang tertentu yang mensyaratkan kompetensi intelektual, sikap dan keterampilan yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademik yang intensif, tetapi masih banyak guru yang belum mengoptimalkan profesi tersebut dengan baik, seperti hasil survey yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) tahun 2009 mengenai dampak sertifikasi profesi terhadap kinerja guru, dari 16 sampai 28 provinsi yang telah diteliti dapat dikatakan bahwa kinerja guru masih belum meningkat secara signifikan, padahal seorang guru mestinya terus membangun citra guru mulai dengan bekerja bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas diri dan menjadi teladan, (Sulistiyo, Anggota Dewan Perwakilan Daerah, 2009).

Kinerja guru adalah kemampuan atau keahlian seorang guru dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Depdiknas (2010:34) kinerja guru dilakukan terhadap tiga tahap meliputi aspek perencanaan mengajar, pelaksanaan mengajar dan evaluasi hasil belajar.

Di Indonesia kinerja guru saat ini sangat mengawatirkan dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Mei 2017 mengenai proses belajar mengajar ternyata masih banyak ditemukan guru-guru dalam proses pembuatan perencanaan pembelajaran mengikuti rencana pembelajaran orang lain, seharusnya rencana pelaksanaan pembelajaran dibuat oleh guru itu sendiri supaya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didiknya. Dalam aspek pembelajaran juga ditemukan guru-guru yang belum disiplin dalam bekerja seperti: terlambat memasuki kelas dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar lebih dahulu sebelum bel berbunyi. Selain itu masih banyak guru yang tidak kreatif dalam menyusun strategi pembelajaran yang afektif dan menciptakan media

pembelajaran yang menarik, tepat, dan jelas untuk peserta didik. Dalam metode pembelajaran yang guru ajarkan masih ditemukan guru yang berbicara didepan kelas dibandingkan menggunakan metode pembelajaran yang lain. Evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru masih banyak menggunakan sistem evaluasi dengan tes tertulis dibandingkan sistem evaluasi pembelajaran lain. Seharusnya guru bisa memilih menggunakan sistem evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan materi pembelajaran yang sedang dipelajari.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 3 yang berbunyi Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh sebab itu, Pendidikan Nasional, merupakan pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga membentuk watak dan kepribadian peserta didik.

Memiliki kinerja yang berkualitas merupakan hal yang tidak mudah, karena banyak syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru untuk dapat menjadi guru profesional dengan kinerja yang berkualitas. Menurut Bahri, (2011) mengatakan kinerja yang dimiliki setiap guru berbeda-beda dengan guru lainnya. Perbedaan tersebut adanya perbedaan karakteristik pada masing-masing individu. Guru yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, guru yang tidak memiliki keinginan untuk berprestasi cenderung menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja guru akan menjadi optimal, jika diintegrasikan dengan komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja guru seperti *workplace well-being* guru.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Jibril Alfarisi pada tahun 2016 mengenai pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan Staff di PT.X. Dengan hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel *workplace well-being* terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

Workplace well-being atau kesejahteraan di tempat kerja adalah perasaan sejahtera yang dirasakan oleh para pekerja terhadap tempat kerjanya. Konsep *workpace well-being* adalah komponen aplikasi dari *subjective well-being*. *Subjective well-being* adalah kondisi pikiran yang positif yang melibatkan seluruh pengalaman hidup. Komponen *subjective well-being* mencakup kepuasan hidup, afeksi positif dan afeksi negatif, (Diener et al, Suh, Lucas, & Smith dalam Page, 2005). Kondisi pikiran yang positif dan penilaian positif dari seorang guru serta hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi performa kerja dan kualitas hidup guru tersebut.

Menurut Warr, (2009) *workplace well-being* merupakan suatu kewajiban: banyak orang percaya bahwa memperbaiki *workplace well-being* akan memberikan dampak yang positif bagi performa sekolah secara keseluruhan.

Menurut Pryce-Jones, (dalam, Chen 2014) *workplace well-being* dapat membentuk pikiran seseorang ke arah memaksimalkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri. Dalam konteks sekolah, *workplace well-being* diharapkan dapat meningkatkan prestasi guru melalui tingkat inovatif dan komitmen afektif guru. Sifat-sifat kecermelangan guru turut dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi secara kolektif. Hal ini merupakan karena *workplace well-being* dapat mempengaruhi dan memberi semangat kepada rekan setugas disekitarnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor *well-being* setiap guru yang harus diperhatikan karena faktor tersebut berperan dalam bentuk persepsi guru terhadap pekerjaannya yang sedang dijalani dan persepsi guru terhadap *workplace*.

Menurut Suojanen, (dalam Wulandari & Ami 2014). Aspek-aspek *workplace well-being* antara lain gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan memiliki dampak yang besar pada kebahagiaan individu di tempat kerja.

Pemberian tunjangan sertifikasi bagi guru sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Hal tersebut termasuk kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha menata dan memperbaiki kinerja guru. Dengan begitu, maka pemerintah dan pihak sekolah harus memperhatikan lebih cermat lagi terhadap faktor kinerja guru dalam halnya *well-being* guru dalam lingkungan kerja dan pemberian upah atau gaji dengan hak dan tanggung jawab guru sesuai dengan kinerjanya supaya tujuan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

Intinya individu yang *workplace well-being* akan berdampak positif dan negatif bagi instansi dengan melihat yang didapatkan dari individu dalam bekerja. Namun untuk meningkatkan kesejahteraan individu dalam bekerja, penting untuk terlebih dahulu mengetahui faktor *workplace well-being* pada guru.

Workplace Well-Being menurut Page (2005). “*The sense of well-being that employess gain from their work. It is conceptualized as core affect plus the satufaction of intrinsic and/or extrinsic work value*” artinya Rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*), dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Core affect* adalah sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia, (Russel, dalam Page, 2005). Sedangkan *work value* menekankan pada nilai intinsik dan ekstrinsik sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja. (Knoop, dalam Page, 2005).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik ingin mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru di sekolah dasar, Dengan begitu peneliti mengambil judul “Pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Bagaimana keadaan *workplace well-being* pada guru SD?

1.2.2 Bagaimana kinerja guru SD?

1.2.3 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membutuhkan pembatasan masalah agar pembahasan masalah dalam penelitian ini lebih terarah. Oleh sebab itu, peneliti membatasi masalah Pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD”.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah, bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan menjadi referensi atau masukan bagi penelitian dalam perkembangan ilmu psikologi dan pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis bagi penelitian ini adalah:

- 1.6.2.1 Memberikan sumbangan data dan informasi mengenai pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD.
- 1.6.2.2 Dapat memberikan masukan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.
- 1.6.2.3 Dapat memberikan sumbangan informasi kepada guru, agar memahami bagaimana pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru di sekolah.

1.6.3 Manfaat Bagi Penelitian

Untuk penelitian berikutnya agar dapat menambahkan dan meningkatkan kualitas pengetahuan tentang pengaruh *workplace well-being* dengan kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode ilmiah merupakan cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan dan tingkat kealamian (*natural setting*) obyek penelitian, (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif berhubungan juga dengan antar variabel yang bersifat sebab-akibat atau kausal sehingga terdapat variabel independent dan dependent. Dari dua variabel tersebut akan dicari seberapa besar variabel independent terhadap variabel dependent. Maka pendekatan kuantitatif cocok digunakan dalam penelitian ini karena peneliti ingin mencari tahu pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

3.2 Identifikasi Dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberikan angka (kuantitatif) atau dapat diartikan sebagai konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. (Siregar, 2013). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

Variabel bebas (independent variabel) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menjadikan *workplace well-being* sebagai variabel bebas.

Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat disebut variabel repons atau endigen. Dimana variabel inilah yang

merupakan pembahasan yang diperdalam pada latar belakang penelitian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan kinerja guru sebagai variabel terikat.

3.2.2 Definisi Konseptual

3.2.2.1 *Workplace Well-being*

Workplace well-being adalah Rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya yang berkaitan dengan perasaan pekerjaan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Core affect* merupakan rasa nyaman yang diperoleh pekerja atau tidak nyaman bercampur gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. Sedangkan *work value* merupakan nilai intrinsik yang meliputi: tanggung jawab dalam pekerjaan, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan, dan perasaan berprestasi dalam bekerja, Sedangkan nilai ekstrinsik meliputi: penggunaan waktu, kondisi kerja, supervise, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan.

3.2.2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah di tempat dia mengajar yang meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

3.2.3 Definisi Operasional

3.2.3.1 *Workplace Well-being*

Pengukuran *workplace well-being* ini menggunakan salah satu alat ukur psikologis yaitu alat ukur *workplace well-being* untuk mengukur gambaran dari *workplace well-being* pada kinerja guru. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran konstruk *workplace well-being index* yang disusun oleh Page pada tahun 2005.

Alat ukur *workplace well-being* terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi *core affect* dan *work value* meliputi nilai intrinsik yang memiliki 5 indikator dan nilai ekstrinsik yang memiliki 8 indikator, setiap dimensi diwakili dengan item favorebel dan unfavorebel.

3.2.2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah tempat dia mengajar yang meliputi kegiatan Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Alat ukur kinerja guru terdiri dari tiga dimensi yaitu rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran terdiri tiga indikator dan evaluasi pembelajaran terdiri dari tiga indikator, setiap item diwakili dengan item favorebel dan unfavorebel.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Sangadji & Sopiah, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah guru SD di Wilayah Jakarta Pusat.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus bisa representatif (mewakili), (Sangadji & Sopiah, 2010).

Menurut Roscoe (dalam Rangkuti, 2013) penentuan ukuran sampel responden yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Dengan begitu menggunakan teknik yang benar, maka sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi, sehingga kesimpulan untuk sampel dapat digeneralisasikan menjadi sebuah kesimpulan, (Sangadji & Sopiah, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling* Teknik sampling dimana setiap anggota populasi memiliki peluang sama dipilih menjadi sampel. Jenis sampel yang digunakan peneliti adalah *Multiphase Sampling*. *Multiphase sampling* atau bisa juga disebut *double sampling (two phase sampling)* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan informasi yang diperoleh pada fase pertama yang digunakan sebagai informasi tambahan untuk memperoleh estimasi yang akurat pada fase berikutnya, (Sangadji, 2009).

Pengambilan sampel peneliti mengambil daerah populasi yang telah ditetapkan, dalam teknik *multiphase sampling* ada dua tahapan dalam pengambilan sampel tahap pertama yaitu, menentukan sampel area. tahap kedua menentukan subyek/objek yang ada pada area tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan populasi guru di Jakarta pusat. Tahap pertama menentuka sekolah-sekolah yang akan dijadikan populasi lalu tahap kedua menentukan sample yaitu guru yang akan menjadi subyek penelitian. Dalam penelitian sekolah yang akan menjadi penelitian adalah SDN Sumur Batu 04 Pagi dan SDN Sumur Batu 10 Pagi, SDN Johar Baru 13 Pagi dan SDN Johar Baru 09 Pagi, SDN Cempaka Putih Timur 03 Pagi dan SDN Cempaka Putih Barat 01 Pagi, dan SDN Kramat 06 Pagi dan SDN kramat 03 Pagi.

Dalam penelitian ini jumlah sebanyak 79 orang guru dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Proporsi Jumlah Sampel Penelitian

Nama Sekolah	Sampel
SDN 04	10
SDN 10	10
SDN 13	9
SDN 09	6
SDN 03	10
SDN 01	17
SDN 06	7
SDN 03	10
Total	79

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebar kepada guru SD. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara mengambil daftar pernyataan kepada responden agar memberikan jawabanya (Sangadji & Sopiah, 2010). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup, dimana peneliti menyediakan jawaban untuk pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner melalui beberapa skala, dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan dirinya.

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut dengan variabel penelitian. Skala terdiri dari pernyataan favorabel dan unfavorabel.

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Instrumen *Workplace Well-Being*

Instrumen variabel *workplace well-being* dalam penelitian ini peneliti melakukan adaptasi dan dimodifikasi dari penelitian skripsi sebelumnya yang dilakukan oleh saudara Muhammad Jibril Alfarisi, yang merupakan Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2016 yang meneliti mengenai *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan PT.X.

Peneliti menggunakan alat ukur *workplace well-being* yang diadaptasi dari penelitian Page (2005) dan digunakan oleh Muhammad Jibril Alfarisi (2016)

Skala *workplace well-being* digunakan untuk mengukur kesejahteraan pekerja ditempat kerjanya. Saudara Muhammad Jibril Alfarisi menggunakan skala *workplace well-being* untuk mengetahui tentang Pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan Staff PT. X.

Workplace well-being didefinisikan sebagai rasasejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang berkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan (*work value*). *Core affect* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang memperngaruhi aktivitas manusia (Rusell dalam Page, 2005). Page (2005) mengemukakan dasar *wokplace well-being* oleh nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Dalam hal ini, Page (2005) merujuk pada teori dualitas motivasi Henzberg (dalam Page, 2005) mengelompokkan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan atasan sebagai faktor ekstrinsik perusahaan. Sedangkan faktor intrinsik perusahaan antar lain berupa pencapaian, kesadaran akan pencapaian, tanggung jawab, dan kemajuan yang dihasilkan.

Populasi dalam penelitian menggunakan teknik sampel *purposive cluster sampling*. Teknik *purposive* adalah penentuan sample yang berdasarkan pertimbangan tertentu. Penelitian menggunakan teknik tersebut dengan pertimbangan adalah penelitian hanya fokus kepada staff karyawan yang berlatar

belakang D3-S1 di PT.X, penelitian mengambil staff karyawan dengan latar belakang pendidikan tersebut dikarenakan merupakan persyaratan yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian melakukan teknik *cluster sampling* untuk menentukan daerah populasi yang akan diambil datanya, kemudia ditentukan ketiga departemen (HRD, *Accounting dan Finance*) dengan pertimbangan dan persyaratan yang diajukan oleh perusahaan. Cara menentukan sampel populasi, subjek pada penelitian ini sebanyak 55 staff karyawan.

Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 staff karyawan departemen HR, *Accounting Finance* di PT.X Alasan peneliti mengambil sebanyak 55 staff karyawan HR, *Accounting Finance* PT.X sebagai sampel penelitian adalah dikarenakan keseluruhan populasi dari ketiga departemen tersebut yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

Validitas dan Reliabilitas alat ukur instrument yang diukur menggunakan rasch model menunjukkan *realibility* 0.85 dalam kriteria bagus dalam kaidah reliabilitas pemodelan Rasch. Peneliti tidak melakukan *back-translation*.

Tabel 3.2. Instrumen *Workplace Well-Being* Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Item	Item
			Favorebel	Unfavorebel
1	Core Affect	Kepuasan Secara Umum	1	
		Tanggung Jawab dalam kerja	2	5
		Makna Pekerjaan	3	6
		Kemandirian dalam pekerjaan	4	
2	Internal	Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja	7	
		Perasaan berprestasi dalam bekerja	8	10
		Penggunaan waktu sebaik-baiknya	9	
		Kondisi Kerja	11,21	19
		Supervisi	12	
		Peluang promosi	13,20	
3	Eksternal	Pengakuan Terhadap Kinerja yang Baik	14	
		Penghargaan sebagai Individu di tempat Kerja	15	
		Upah	16	18
		Keamanan Pekerjaan	17	22
Jumlah Item			22	

Jumlah dimensi pada variabel *workplace well-being* yang terdiri dari 22 item yang telah mewakili dimensi-dimensi tersebut. Terdapat 16 item favorabel dan 6 item unfavorable.

3.5.2 Instrumen Kinerja Guru

Instrumen kinerja Guru diadaptasi kemudia dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Vicky Vidaya Viquaizin yang merupakan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Prasekolah Dan Sekolah Dasar Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2015.

Peneliti menggunakan alat ukur kinerja guru yang diadaptasi dari penelitian oleh Vicky Vidaya Viquaizin pada tahun 2015. Skala kinerja guru digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja guru disekolah dasar.

Kinerja guru menurut Depdiknas (2010: 34-36) dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilbelajar. Populasi untuk penelitian ini dalam penelitian ini adalah guru SD sekecamatan Gondokusuman dengan jumlah guru sebanyak 281 orang guru. Validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan analisis item dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor variabel (hasil jumlah seluruh skor item pernyataan). Menggunakan teknik korelasinya memakai *Person Corelation*, yang dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS. Item dinyatakan valid jika r hitung besar dari pada r table.

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan progam aplikasi SPSS. Uji coba menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* karena metode ini dapat digunakan pada kuesioner yang iawabannya berupa pilihan. Peneliti tidak melakukan *back-translation*.

Tabel 3.3 Instrumen Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Item	Item
			Favorebel	Unfavorebel
1	Merencanakan Pembelajaran	Menyusun RPP	1,2,4,5,6,7,8	3,11
			,9,10,12	
2	Melaksanakan Pembelajaran	Pengelolaan kelas	13,15,16,19, 20,22,25	26
		Penggunaan media dan sumber belajar	21,23,24	18
		Penggunaan metode pembelajaran	14	17
		Melaksanakan penilaian proses	36,40,41	27
3	Mengevaluasi Pembelajaran	Melaksanakan penilaian hasil belajar	28,29,35,37, 38,39	30
		Menganalisis hasil evaluasi	31,32,33,34	
Jumlah Item			41	

Jumlah item kinerja guru sebelum uji coba sebanyak 41 item. Item favorabel berjumlah 24 item sedangkan item unfavorebel berjumlah 7 item.

3.6 Uji Coba Instrumen

Dalam tahap ini dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari suatu instrument yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba validitas dilakukan untuk mengetahui kualitas butir soal dalam mengukur atribut pada sebuah instrument sedangkan uji coba reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh item yang akan digunakan dapat memberikan informasi yang sama

ketika digunakan berkali-kali, Uji coba instrument menggunakan teknik penganalisaan dengan model *rasch*.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model *rasch* agar dapat mengetahui masalah perbedaan metrik antar butir. Kalibrasi yang digunakan dapat menempatkan butir dan subjek dalam metrik yang sama. Skor yang dihasilkan tidak lagi skor mentah (*raw score*) yang masih mengandung error pengukuran, melainkan skor murni (*true score*) yang telah bebas dari error pengukuran. Pemodelan *rasch* telah memenuhi pengukuran yang objektif dan menghasilkan data yang terbatas dari pengaruh jenis subjek, karakteristik penilaian (*rater*) dan karakteristik alat ukur. Teknik estimasi dan kalibrasi yang digunakan dalam pemodelan *rasch* telah mengeliminasi pengaruh kedua faktor tersebut (Sumintono & Wahyudi, 2014).

Tabel. 3.4 Kaidah Reliabilitas Pemodelan *Rasch*

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0.95	Istimewa
0.91-0.94	Bagus Sekali
0.81-0.90	Bagus
0.67-0.80	Jelek
<0.67	Lemah

Uji validitas menggunakan beberapa kriteria model *rasch*, menurut (Sumintono & Wahyudi, 2014) meliputi:

- a. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari item dan dibandingkan dengan jumlah S.D dan MEAN. Jika INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D maka item tidak dapat digunakan.
- b. Nilai Outfit Mean Square (MNSQ) yang diterima $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$

- c. Nilai Outfit Z-standar (ZSTD) yang diterima $-0.2 < ZSTD < + 2.0$ d. Nilai Point Measure Correlation (Pt Mean Corr) $0.4 < Pt Measure Corr < 0.85$.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dimana nilai INFIT MNSQ dari setiap item dan dibandingkan dengan total nilai Mean dan S.D. Apabila nilai INFIT MNSQ lebih besar dibandingkan dengan nilai Mean dan S.D maka item tersebut tidak dapat dipakai.

3.6.1 Uji Coba *Workplace Well-Being*

Hasil penghitungan reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah 0.94 yang termasuk bagus sekali dalam kriteria kaidah reliabilitas pemodelan *rasch*. Variabel *workplace well-being* merupakan variabel unidimensi hal tersebut dilihat dari *raw variance* data 41.3%. Salah satu persyaratan unidimensi dari permodelan *rasch* adalah *raw variance score* minimal sebesar 20%.

Setelah melakukan uji coba kelapangan maka ditemukan bahwa ada beberapa item drop karena tidak memenuhi standar dari hasil penjumlahan Mean + S.D sehingga item tersebut dihilangkan karena tidak dapat digunakan untuk penelitian ini.

Dari tabel 3.2 dapat diketahui bahwa item yang drop sebanyak tiga item yaitu, 5.10 dan 22. Sehingga dapat dilihat pada tabel 3.5 setelah item drop dihilangkan sebagai berikut.

Tabel 3.5 Instrumen *Workplace Well-Being* Setelah Uji coba

No	Dimensi	Indikator	Item	Item
			Favorebel	Unfavorebel
1	Core Affect	Kepuasan Secara Umum	1	
		Tanggung Jawab dalam kerja	2	
2	Internal	Makna Pekerjaan	3	5
		Kemandirian dalam pekerjaan	4	

		Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja	6	
		Perasaan berprestasi dalam bekerja	7	
<hr/>				
		Penggunaan waktu sebaik-baiknya	8	
		Kondisi Kerja	9	17
		Supervisi	10	
		Peluang promosi	11,18	
3	Eksternal	Pengakuan Terhadap Kinerja yang Baik	12	
		Penghargaan sebagai Individu di tempat Kerja	13	
		Upah	14	16
		Keamanan Pekerjaan	15	19
<hr/>				
		Jumlah Item	19	
<hr/>				

Maka perubahan pada item *workplace well-being* menjadi sebanyak 19 item. Terdiri dari 15 item favorable dan 4 item unfavorable.

3.6.2 Uji Coba Instrumen Kinerja Guru

Hasil penghitungan reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah 0.85 yang termasuk bagus dalam kriteria kaidah reliabilitas pemodelan *rasch*. Variabel kinerja guru merupakan variabel unidimensi hal tersebut dilihat dari *raw variance data* 57.6%. Salah satu persyaratan unidimensi dari permodelan *rasch* adalah *raw variance score* minimal sebesar 20%.

Setelah melakukan uji coba kelapangan maka ditemukan bahwa ada beberapa item drop karena tidak memenuhi standar dari hasil penjumlahan Mean + S.D

sehingga item tersebut dihilangkan karena tidak dapat digunakan untuk penelitian ini.

Dari tabel 3.3 dapat diketahui bahwa item yang drop sebanyak tiga item yaitu, 3. 27 dan 30. Sehingga dapat dilihat pada tabel 3.6 setelah item drop dihilangkan sebagai berikut.

Tabel 3.6 Tabel Instrumen Kinerja Guru Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Item	Item
			Favorebel	Unfavorebel
1	Merencanakan Pembelajaran	Menyusun RPP	1,2,3,4,5,6,7	10
			,8,9,11	
2	Melaksanakan Pembelajaran	Pengelolaan kelas	12,14,15,18, 19,21,24	17
		Penggunaan media dan sumber belajar	20,22,23	
		Penggunaan metode pembelajaran	13	
3	Mengevaluasi Pembelajaran	Melaksanakan penilaian proses	33,37,38	25
		Melaksanakan penilaian hasil belajar	26,27,31,34, 35,36	
		Menganalisis hasil evaluasi	28,29,30,31	
Jumlah Item			38	

Maka perubahan pada item kinerja guru menjadi sebanyak 38 item. Terdiri dari 34 item favorable dan 4 item unfavorabel.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Statistika

Teknik statistika yang digunakan dalam menganalisis penelitian adalah:

3.7.1.1 Statistika Deskriptif

Menyederhanakan angka-angka yang didapatkan dalam pengumpulan data sesuai dengan karakteristik yang didapatkan yaitu, data mean, modus, frekuensi, dan presentase angka yang diperoleh.

3.7.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur diterima atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

3.7.1.3 Uji Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Kuesioner akan dikatakan reliabel atau tepat apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Ghozali, 2006). Dalam pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner peneliti menggunakan *software statistika winstep versi 3.73* yang menggunakan teknik analisis *rasch* model.

3.7.1.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Peneliti dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent maka menggunakan teknik analisis regresi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penghitungan *chi square* dengan acuan dimana p lebih besar dari pada α sehingga data disebut normalitas penyebaran data terpenuhi

3.7.1.5 Uji Analisis Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel tergolong linier atau tidak. Dengan ketentuan p lebih kecil dari pada α sehingga kedua variabel memiliki hubungan dan bersifat linier satu sama lain.

3.7.1.6 Uji Analisis regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian yang belum dapat diperoleh jika hanya dengan uji korelasi saja. Apabila suatu variabel saling berhubungan dengan variabel lainnya, maka analisis dapat diteruskan serta bagaimana hubungan sebab dan akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2013). Dalam penelitian ini jenis yang digunakan dalam mengukur penelitian adalah analisis regresi linier satu prediktor terdapatnya penelitian hanya ada satu variabel prediktor yaitu *workplace well-being* untuk memprediksi kinerja guru.

Persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Kinerja

X: *Workplace Well-Being*

a: Konstanta (Kinerja)

b: Koefisien Prediktor (*Workplace Well-Being*).

3.8 Hipotesis

Ho : $r = 0$

Ha : $r \neq 0$

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD

Ha: Terdapat pengaruh antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD

BAB IV

HASIL ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan. Data yang diperoleh merupakan jawaban dari responden penelitian yang berjumlah 79 orang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Pembahasan akan dimulai dengan memberikan gambaran responden secara umum dan dilanjutkan dengan penghitungan kemudian peneliti menjelaskan penghitungan data yang dilakukan menggunakan korelasi agar mengetahui jawaban dalam permasalahan penelitian ini yang mengenai apakah ada pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD.

4.1. Gambaran Responden/Subyek Penelitian

Gambaran umum responden dijelaskan secara rinci berdasarkan, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Gambaran diperoleh dari 79 orang guru SD di Jakarta Pusat.

4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

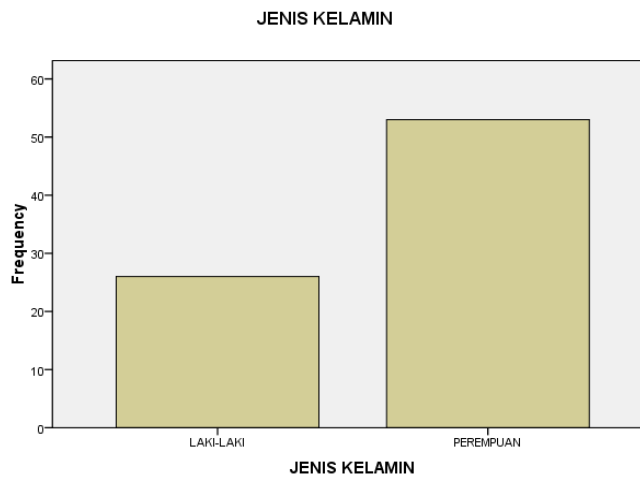
Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	N	Persen
Laki-laki	26	32.9%
Perempuan	53	67.1%
Total	79	100%

Sumber : Output SPSS 17.0

Dari data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih besar dari pada jenis kelamin laki-laki dan persebaran

dalam proporsi sebanyak 67.1%, (53 orang) perempuan dan 32.9% (26 orang) laki-laki. Dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

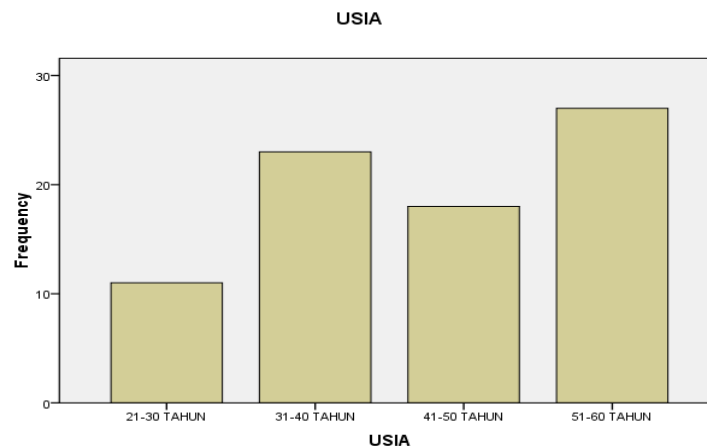
Gambaran umum responden dijelaskan secara rinci berdasarkan usia dengan rentang 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan 51-60 tahun dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian

	Frekuensi	Persentasi
21-30 TAHUN	11	13.9%
31-40 TAHUN	23	29.1%
41-50 TAHUN	18	22.8%
51-60 TAHUN	27	34.2%
Total	79	100%

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia dari responden berdasarkan rentang usia, usia 21-30 sebanyak 13.9%, usia 31-40 sebanyak 29.1%, usia 41-50 sebanyak 22.8% dan usia 51-60 sebanyak 34.2%. Dari data distribusi berdasarkan usia responden penelitian dengan rentang usia 51-60 lebih banyak dibandingkan dengan usia yang lain. Dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian

4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

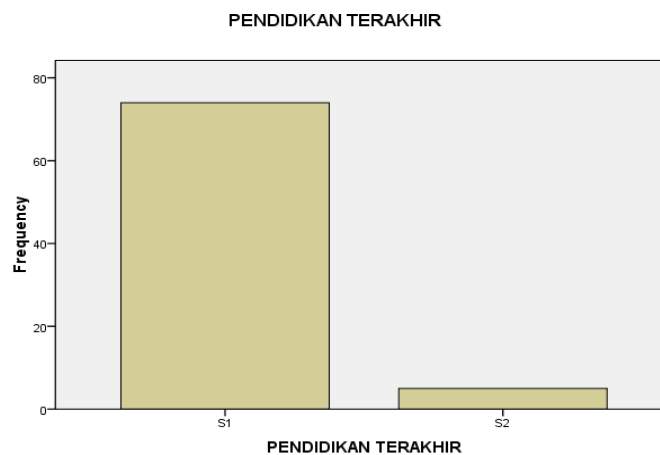
Gambaran responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir hanya meliputi pendidikan S1-S2. Dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut

Tabel 4.3 Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian

	Frekuensi	Persentasi
S1	74	93.7%
S2	5	6.3%
Total	79	100%

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir guru SD dalam penelitian ini terdapat S1 dan S2, dengan perbandingan S1 dengan proporsi sebanyak 93.7% (74 orang) dan S2 sebanyak 6.3% (5 orang). Dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.3 Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian

4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

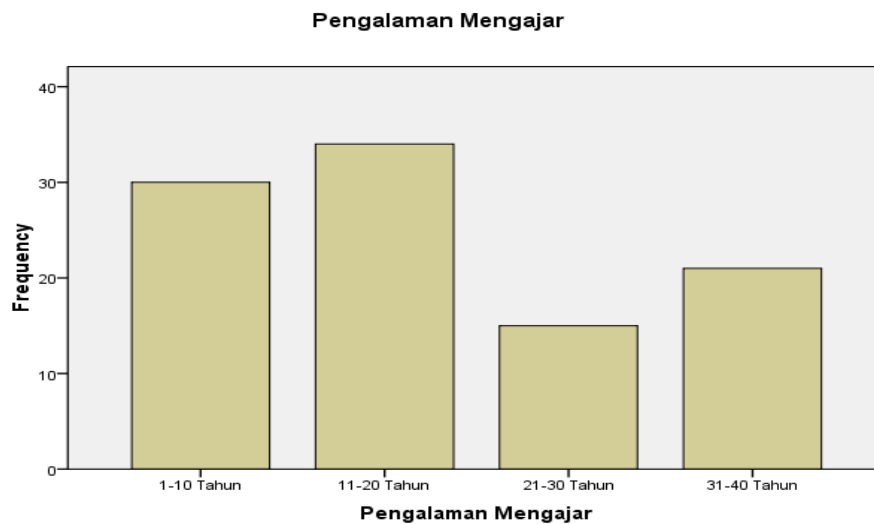
Gambaran responden berdasarkan pengalaman mengajar dalam penelitian ini dengan rentang 1-40 tahun. Dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Data Distribusi Pengalaman Mengajar Responden Penelitian

	Frekuensi	Persentasi
1-10 TAHUN	26	32.9%
11-20 TAHUN	26	32.9%
21-30 TAHUN	10	12.7%
31-40 TAHUN	17	21.5%
Total	79	100%

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden penelitian berdasarkan pengalaman mengajar dari rentang 1-10 tahun sebanyak 32.9%, 11-20 tahun sebanyak 32.9%, 21-30 tahun sebanyak 12.7% dan 31-40 tahun sebanyak 21.5% dengan total 100%. Responden berdasarkan pengalaman mengajar pada rentang 1-10 dan 11-20 tahun lebih banyak dengan persentase 32.9%, dapat dilihat gambar 4.4 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.4 Data Distribusi Pengalaman Mengajar Responden Penelitian

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini untuk variabel dependent peneliti sudah diminta untuk membahas mengenai kinerja guru SD oleh dosen pembimbing sehingga peneliti hanya mencari variabel psikologi sebagai variabel independent penelitian, dalam penelitian ini peneliti mencoba menggunakan variabel *workplace well-being* mengenai kesejahteraan di tempat kerja, karena penelitian sebelumnya banyaknya membahas *workplace well-being* dalam ruang lingkup kerja karyawan

diperusahaan, untuk itu peneliti ingin mencoba pada kinerja guru di sekolah. Pada tahap pertama yang peneliti lakukan adalah mencari fenomena yang ada mengenai kinerja guru SD dan mencari jurnal-jurnal, artikel dan skripsi mengenai kinerja guru dan *workplace well-being* agar mengetahui permasalahan apa yang ada didalam dua variabel tersebut. Langkah awal yang peneliti lakukan merupakan data identifikasi awal dalam mengetahui fenomena apa yang ada dalam kinerja guru di sekolah dasar dan dampaknya bagi kesejahteraan guru di tempat kerja.

Tahap kedua, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa guru yang mengajar di jenjang pendidikan dasar. Peneliti menanyakan kendala-kendala sebagai fenomena yang dialami oleh guru-guru selama mereka bekerja di sekolah. Wawancara tidak berstruktur merupakan langkah pertama peneliti dalam mendeteksi adanya fenomena kesejahteraan di tempat kerja. Selain itu, dengan melihat kesesuaian hasil wawancara tidak terstruktur dengan informasi yang peneliti dapatkan dari jurnal-jurnal terkait. Data tersebut sebagai penguat adanya fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di lingkungan sekolah.

Pada tahap selanjutnya, peneliti mencari literatur mengenai kinerja guru dan *workplace well-being*. Langkah berikutnya peneliti melakukan analisis mengenai literatur kedua variabel tersebut untuk menentukan definisi, komponen dan instrument yang paling sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti memilih definisi untuk *workplace well-being* teori Page (2005) dan kinerja guru teori dari Depdiknas (2010) Komponen dari kinerja guru juga merupakan pengembangan teori dari Depdiknas (2010). Komponen terdiri dari Proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran.

Tahap ketiga, Instrumen penelitian untuk variabel *workplace well-being* peneliti melakukan adaptasi dari penelitian sebelumnya yang menggunakan teori dari Page (2005), lalu melakukan *expert judgement*. *Expert Judgement* instrument dilakukan oleh satu Dosen Ahli didalam bidang Psikologi Universitas Negeri

Jakarta. *Expert judgement* kedua variabel dilakukan oleh Dosen Ahli pada tanggal 19 Mei 2017 dengan dosen yang sama. Setelah melakukan *expert judgement* selanjutnya peneliti siap melakukan ujicoba kelapangan.

Instrumen uji coba memiliki jumlah item sebanyak 63 item yang terdiri atas 22 item *workplace well-being* dan 41 jumlah item kinerja guru. Uji coba dilakukan pada tanggal 29-30 Mei 2017. Penelitian penyebaran kuesioner uji coba menggunakan angket. Penyebaran angket penelitian dilakukan langsung turun ke sekolah bertemu dengan guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut.

Tahap berikutnya, Peneliti melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji unidimensionalitas dari data hasil uji coba tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat 3 item *workplace well-being* yang daya diskriminasi rendah, dan 3 item dari kinerja guru daya diskriminasi rendah. Sehingga, jumlah instrumen final total 57 item yang terdiri dari 19 item *workpace well-being* dan 38 item kinerja guru.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengurus administrasi. Administrasi yang berupa surat permohonan izin penelitian skripsi dari TU prodi psikologi Universitas Negeri Jakarta merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam lampiran penelitian.

Peneliti menentukan sekolah, penentuan sekolah peneliti menggunakan teknik *multiphase sampling*. *Multiphase sampling* atau disebut juga dengan *double sampling* yang merupakan pengambilan sampel berdasarkan informasi yang di peroleh dari fase pertama yang digunakan sebagai informasi tambahan untuk memperoleh estimasi yang akurat pada fase berikutnya. Dalam penelitian Jakarta pusat merupakan wilayah yang akan dijadikan populasi penelitian, ada dua tahap menentukan sampel dalam penelitian ini tahap pertama memilih sekolah-sekolah yang ada di wilayah tersebut, tahap kedua memilih guru-guru yang akan dijadikan subyek penelitian.

Setelah menentukan sekolah peneliti mendapatkan surat dari TU prodi Psikologi selanjutnya peneliti mengajukan surat ke sekolah, apakah surat tersebut diterima untuk pengambilan data atau tidak, setelah mendapatkan persetujuan dari sekolah kemudian peneliti menyebarkan angket.

Sebelum responden mengisi kuesioner peneliti menjelaskan terlebih dahulu cara pengerjaannya. Angket yang telah dibagikan ditinggalkan karena permintaan guru-guru yang tidak dapat menyelesaikan saat itu dikarenakan guru-guru sedang menyelesaikan pengisian rapor kenaikan kelas. Proses pengisian berjalan selama 5 hari setelah itu peneliti kembali ke sekolah untuk mengambil angket-angket yang telah selesai, lalu peneliti meminta surat balasan bahwa peneliti telah selesai melakukan penelitian di sekolah.

Dari sembilan sekolah yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini maka didapatkan sebanyak 100 orang guru. Lalu peneliti melakukan skoring manual penghitungan berdasarkan skala yang digunakan, penghitungan dilakukan selama dua hari, setelah melakukan skoring manual selanjutnya peneliti melakukan input data ke dalam aplikasi excel, setelah menyelesaikan input data ke aplikasi excel peneliti melakukan proses winstep untuk mengetahui responden yang drop sebelum melakukan analisis data final, responden yang drop atau tidak dapat dipakai dalam analisis data jika tidak memenuhi atau melebihi hasil penjumlahan $\text{mean} + S.D$ dalam penelitian ini ditemukan sebanyak 21 responden yang drop sehingga tidak dapat analisis. Maka dalam penelitian ini responden yang dapat digunakan sebanyak 79 orang. Selanjutnya, peneliti melakukan uji analisis data final penelitian.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

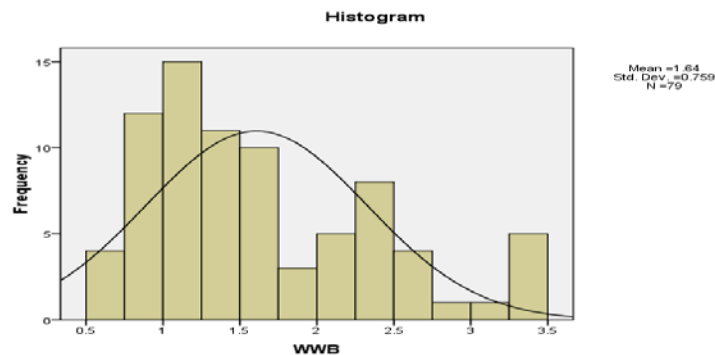
4.3.1 Data Deskriptif *Workplace Well-Being*.

Data deskriptif *workplace well-being* diperoleh dengan menggunakan alat ukur *workplace well-being index* dengan jumlah 19 butir soal. Dari hasil pengambilan data dapat diketahui pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Deskriptif *Workplace Well-Being*

Statistik	Nilai Output
Mean	1.64
Median	1.49
Mode	1
Standar Deviasi	0.759
Varians	0.576
Minimum	1
Maksimum	3
Sum	130

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa variabel *workplace well-being* memiliki nilai mean 1.64, nilai 1.49 dan juga nilai mode 1. Selanjutnya, variabel *workplace well-being* memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.759, nilai varinas sebesar 0.576, nilai minimum 1, nilai maksimum 3. Berikut adalah gambar 4.5 histogram dan kurva normal dari analisis deskriptif *workplace well-being* sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.5 Data Deskriptif *Workplace Well-Being*

4.3.1.1 Kategori Skor *Workplace Well-Being*

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah *workplace well-being* termasuk kategori rendah atau tinggi dan berapa banyak guru yang dapat dikategorikan memiliki *workplace well-being* yang rendah maupun tinggi. Instrumen terdiri atas 19 item dengan format skala likert 6 pilihan jawaban, yaitu Setuju (S), Agak Setuju (AS) Agak Tidak Setuju (ATS) Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Mean = 1.64

Berdasarkan hasil penghitungan, maka dua kategori *workplace well-being* sebagai berikut:

Tinggi, jika : $X \geq \text{Mean}$
 : $X \geq 1.64$
 Rendah, jika : $X < \text{Mean}$
 : $X < 1.64$

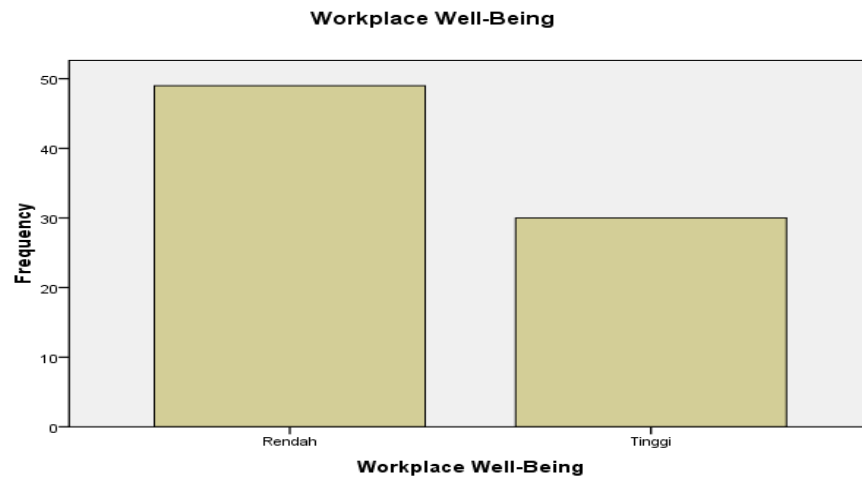
Pada hasil penghitungan tendency central SPSS. versi 17.0 dapat dilihat bahwa mean sebesar 1.64. Dapat diketahui pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Kategori Skor *Workplace Well-Being*

	Frekuensi	Persentasi
Rendah	49	62%
Tinggi	30	38%
Total	79	100%

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa terdapat 49 orang (62%) dengan *workplace well-being* yang rendah dan 30 orang (38%) dengan *workplace well-being* yang tinggi. Dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.6 Kategori Skor *Workplace Well-Being*

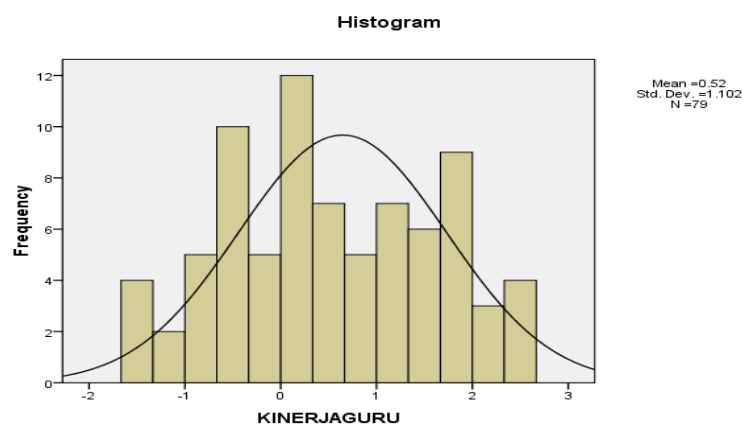
4.3.2 Data Deskriptif Kinerja Guru

Data deskriptif kinerja guru diperoleh dengan menggunakan alat ukur kinerja guru dengan jumlah 38 butir soal. Dari hasil pengambilan data dapat diketahui pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Data Kinerja Guru

Statistika	Nilai Output
Mean	0.52
Median	0.35
Mode	0.0 ^a
Standar Deviasi	1.102
Varians	1.214
Minimum	-2
Maximum	3
Sum	41

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru memiliki nilai mean 0.52, nilai median 0.35 dan juga nilai mode 0.0^a. Selanjutnya, variabel kinerja guru memiliki nilai standar deviasi sebesar 1.102, nilai varinas sebesar 1.214, nilai minimum -2, nilai maksimum 3. Berikut adalah gambar 4.7 histogram dan kurva normal dari analisis deskriptif kinerja guru sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.7 Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru

4.3.2.1 Kategor Skor Kinerja Guru

Kategori skor variabel kinerja guru terbagi menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan perkategoriisan yang dilakukan oleh Choi (2004) maupun Zhou dan George (2001). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah kinerja guru termasuk kategori rendah atau tinggi dan berapa banyak guru yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang rendah maupun tinggi. Instrumen terdiri atas 38 item dengan format skala likert 5 pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Kadang-kadang (KD), Sering (SR), dan Sangat Sering (SS).

Mean = 0.52

Berdasarkan hasil penghitungan, maka dua kategori kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tinggi, jika : $X \geq \text{Mean}$

: $X \geq 0.52$

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$

: $X < 0.52$

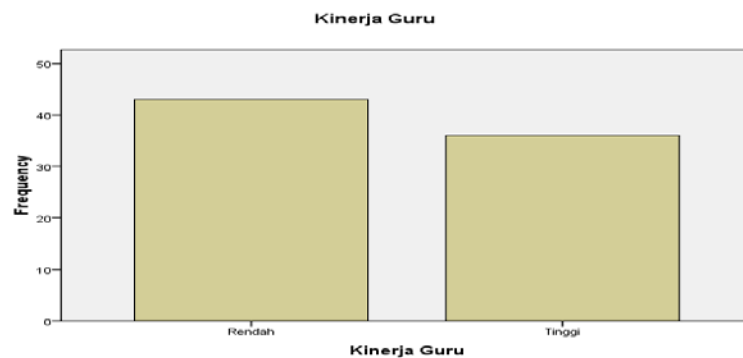
Pada hasil penghitungan tendency central SPSS. versi 17.0 dapat dilihat bahwa mean sebesar 0.52. Dapat diketahui pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Kinerja Guru

	Frekuensi	Persentasi
Rendah	43	54.4%
Tinggi	36	45.6%
Total	79	100%

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa terdapat 43 orang (54.4%) dengan kinerja yang rendah dan 36 orang (45.6%) dengan kinerja yang tinggi. Dapat dilihat pada gambar 4.8 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.8 Kategori Skor Kinerja Guru

4.3.3 Data Crosstabs *Workplace Well-being* dan Kinerja Guru

Crosstabs merupakan tabel silang yang menggambarkan kondisi subyek berdasarkan sejumlah variabel terkait (Rangkuti, 2012). Dapat dilihat tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Data Crosstabs Kategori Skor *Workplace Well-being* dan Kinerja Guru

		Kinerja Guru		
		Rendah	Tinggi	Total
<i>Workplace</i>	Rendah	32	17	49
<i>Well-being</i>	Tinggi	11	19	30
Total		43	36	79

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.9 dapat diketahui dari data Crosstabs responden berdasarkan *workplace well-being* dan kinerja guru yang memiliki, Pertama terdapat 32 orang yang memiliki *workplace well-being* dan kinerja guru yang rendah. Kedua terdapat 17 orang *workplace well-being* rendah, tetapi kinerja guru yang memiliki tinggi. ketiga terdapat 11 orang dengan *workplace well-being* tinggi, tetapi kinerja guru rendah. keempat terdapat 19 orang *workplace well-being* dan kinerja gurunya tinggi. Dapat dilihat pada gambar 4.9 sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.9 Data Crosstabs *Workplace Well-being* dan *Kinerja Guru*

4.3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis pengujian normalitas data dengan analisis Chi-Square test. Dengan interpretasi Chi-Square test jika nilai $p\text{-value} > \alpha$ maka dapat dikatakan bahwa penyebaran data terpenuhi. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 Sebagai berikut.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Variabel	Chi-Square	A	Interpretasi
<i>Workplace well-being</i>	0.495	0.05	Normalitas penyebaran data terpenuhi
Kinerja Guru	0.971		

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa *workplace well-being* memiliki nilai $p = 0.495$ dan $\alpha = 0.05$ berarti $p > \alpha$. Sedangkan, variabel kinerja guru memiliki nilai $p = 0.971$ dan $\alpha = 0.05$ berarti $p > \alpha$. Maka dapat dikatakan bahwa normalitas penyebaran data terpenuhi.

4.3.5 Uji Linieritas

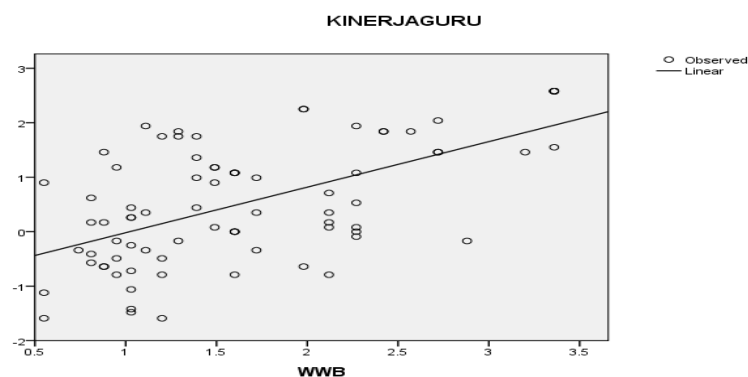
Uji linieritas untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dari dua variabel tersebut dapat diketahui bahwa hubungan linier jika $p < \alpha$. Dalam penelitian ini dapat diketahui pada tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11 Uji Linieritas

Variabel	P	α	Intepertasi
<i>Workplace well-being</i> Kinerja guru	0.000	0.05	Linier

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai p dari variabel kinerja guru dan *workplace well-being* sebesar $p = 0.000$ dan $\alpha = 0.05$, berarti $p < \alpha$. Dengan begitu dapat diketahui bahwa kedua variabel bersifat linier. Dapat diketahui pada gambar 4.11 grafik scatter-plot yang menunjukkan kedua variabel tersebut linieritas sebagai berikut.



Sumber: Output SPSS 17.0

Gambar 4.10 Scatter Plot Linieritas *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Guru

Dari gambar 4.11 grafik *scatter-plot* dapat diketahui bahwa terdapat garis yang memotong sumbu X dan Y maka kedua variabel tersebut bersifat linier. Maka dapat disimpulkan dari kedua variabel *workplace well-being* dengan kinerja guru bersifat linier.

4.3.6 Uji Korelasi

Uji analisis korelasi menggunakan analisis regresi satu prediktor, terlebih dahulu harus mengetahui bahwa kedua variabel harus terbukti memiliki korelasi atau hubungan. Analisis regresi dengan uji korelasi saling berkaitan, analisis ini dapat dilanjutkan kembali untuk mengetahui bagaimana prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta hubungan sebab akibat antara variabel tersebut dengan variabel lainnya, (Rangkuti, 2012). Peneliti menggunakan korelasi pearson/product moment untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dan kinerja guru. Korelasi antara kedua variabel jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung $>$ r tabel dan nilai $p < \alpha$, maka terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 hasil penghitungan korelasi antara variabel *workplace well-being* dan variabel kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.12 Uji korelasi

Variabel	r hitung	r tabel	p	α	Interpretasi
<i>Workplace well-being</i> Kinerja guru	0.576	0.1864	0.000	0.05	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0.576 dan r tabel = 0.1864 (N=79) berarti r hitung $>$ r tabel dan $p = 0.000$ dan $\alpha = 0.05$ berarti $p <$

α , maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru.

4.3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS satu prediktor dengan versi 17.0. Persamaan regresi penelitian dapat digunakan berdasarkan uji analisis regresi sebagai berikut:

Uji hipotesis satu prediktor. Dengan penjelasan sebagai berikut.

Ho diterima Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai $p > 0.05$

Ho ditolak Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai $p < 0.05$

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini interpretasi dengan tiga cara sebagai berikut:

- a. Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $p < \alpha$. Dalam penelitian ini F_{hitung} sebesar 38.158 dengan nilai p sebesar 0.000. Nilai F_{tabel} sebesar 6.98 (df 1:77), maka $F_{hitung} 38.158 > F_{tabel} 6.98$ dan $p = 0.000 < \alpha 0.05$ artinya Hipotesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini diterima dan Hipotesis nol (Ho) pada penelitian ini ditolak. Maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *workplace well-being* dengan variabel kinerja guru. Dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel. 4.13 Signifikansi Keseluruhan (ANOVA)

Variabel	F hitung	F tabel	p	α	Interpretasi
<i>Workplace well-being</i> Kinerja guru	38.158	6.98	0.000	0.05	Terdapat pengaruh

Sumber: Output SPSS 17.0

- b. Kedua uji analisis regresi satu prediktor menghasilkan persamaan regresi. Nilai analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini.

Tabel. 4.14 Persamaan Regresi Coefficients

Variabel Y	Variabel X	a	b
Kinerja Guru	<i>Workplace Well-Being</i>	-.855	.836

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa constant variabel kinerja guru sebesar -.855 sedangkan koefisien regresi variabel *workplace well-being* sebesar 0.836, sehingga dapat diketahui bahwa adanya persamaan regresi dari kedua variabel tersebut sebagai berikut:

Dengan keterangan

Y = variabel yang diprediksi, yaitu kinerja guru

X = variabel prediktor, yaitu *workplace well-being*

a = bilangan konstan

b = koefisien prediktor

$Y = a + b X$

$Y = -.855 + 0.836 X$

Kinerja = $-.855 + 0.836 \text{ Workplace Well-Being}$

Dari data diatas dapat diketahui interpretasi sebagai berikut dari persamaan regresi bahwa penambahan atau kenaikan *workplace well-being* (X) bernilai

positif maka kinerja guru juga akan mengalami kenaikan. Jika *workplace well-being* mengalami penurunan maka kinerja guru juga akan menurun. *workplace well-being* meningkat sebesar 0.836 dan penurunan *workplace well-being* akan menurunkan kinerja guru sebesar 0.836.

- c. Ketiga hasil dari penghitungan dalam penelitian indeks korelasi ganda R sebesar 0.576 dan R square sebesar 0.331 maka disimpulkan bahwa variabel *workplace well-being* berpengaruh 33.1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang diluar dari variabel *workplace well-being*. Dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.15 Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.576 ^a	.331	.323

Sumber: Output SPSS 17.0

4.4. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dapat peneliti jelaskan bahwa kinerja guru mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan potensi dan kualitas peserta didik. Keberhasilan peserta didik dimasa depan dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi merupakan penentu pendidikan yang berkualitas. Hal tersebut perlunya peningkatan pada kinerja guru secara optimal untuk itu guru perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru disekolah. Dalam penelitian ini lingkungan kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa dari 79 guru 54.4% (43) guru memiliki kinerja yang masih rendah sedangkan 45.6% (36) guru memiliki kinerja

yang tinggi, hal tersebut sesuai dari hasil wawancara tidak berstruktur peran guru dalam proses belajar mengajar masih ditemukan guru-guru yang belum optimal dalam menggunakan kemampuannya seperti masih mengikuti proses membelajarkan orang lain, dalam disiplin waktu masih banyak yang terlambat memasuki kelas dan mengakhiri waktu belajar lebih dahulu sebelum bel berbunyi, masih banyak guru dalam menyampaikan materi hanya berbicara didepan kelas dan dalam melakukan evaluasi belajar masih banyak guru yang menggunakan evaluasi tes tertulis.

Sedangkan hasil analisis deskriptif dari *workplace well-being* terhadap kinerja guru dapat diketahui bahwa *workplace well-being* guru masih rendah. Diketahui dari hasil statistik bahwa dari jumlah 79 guru 62% (49) guru memiliki *workplace well-being* rendah terhadap lingkungan kerjanya sedangkan 38% (30) memiliki *workplace well-being* tinggi terhadap lingkungan kerjanya. Padahal jika dilihat dari hasil R square *workplace well-being* memiliki pengaruh sebesar 0.331. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* memberikan sumbangan sebesar 33.1% terhadap kinerja guru.

Dalam proses belajar mengajar guru harusnya dapat mengoptimalkan kerjanya agar keinginan pendidikan berstandar nasional dalam meningkatkan potensi dan kualitas peserta didik dimasa depan dapat tercapai dengan baik maka itu *workplace well-being* guru terlebih dahulu diperhatikan karena faktor tersebut berperan dalam bentuk persepsi guru terhadap pekerjaannya yang sedang dijalani dan persepsi guru terhadap tempat kerjanya.

Dari kondisi guru diketahui bahwa 32 guru memiliki *workplace well-being* dan kinerja guru yang rendah sedangkan hanya 19 orang yang memiliki *workplace well-being* dan kinerja guru yang tinggi.

Menurut Bahri (2011) kinerja setiap guru berbeda-beda, perbedaan tersebut dikarenakan adanya karakteristik pada masing-masing guru, jika guru ingin berprestasi akan meningkatkan kinerja yang optimal dan sebaliknya, hal tersebut didukung oleh Warr (2009) yang mengatakan memperbaiki *workplace well-*

being akan memberikan dampak yang positif bagi performa guru dalam sekolah secara keseluruhan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD.

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi positif, sehingga dapat diketahui jika nilai *workplace well-being* meningkat maka akan terjadi kenaikan pada kinerja guru dan sebaliknya. Sehingga dapat diketahui bahwa faktor *workplace well-being* merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD.

Maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti telah berusaha dalam memaksimalkan hasil penelitian, namun karena adanya keterbatasan baik segi waktu, tenaga maupun biaya maka hasil yang dicapai dalam penelitian masih perlu disempurnakan. Keterbatasan peneliti yaitu, dalam pengumpulan data menggunakan angket (Kuesioner) tertutup, sehingga membatasi guru dalam memberikan jawaban, dan banyaknya guru-guru yang tidak bersedia untuk meluangkan waktu mengisi angket dikarenakan berdempetan waktu dengan pengisian rapor semester sehingga banyak guru yang menolak mengisi angket tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Meningkatkan potensi dan kualitas peserta didik membutuhkan seorang guru dengan kinerja yang berkualitas. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah *workplace well-being* guru. Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD. Pengaruh tersebut bersifat positif dimana semakin rendah *workplace well-being* maka semakin rendah pula kinerja guru SD. Besaran pengaruh dari hasil *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD adalah sebesar 33.1%, maka dapat disimpulkan bahwa perlunya peningkatan pada *workplace well-being* guru agar kinerja guru dapat optimal dalam proses belajar mengajar, sehingga meningkatkan potensi dan kualitas peserta didik dapat terwujud.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian mengenai *workplace well-being* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah, ternyata menunjukkan pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut, variabel *workplace well-being* memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru, dimana *workplace well-being* memberikan kontribusi sebesar 0.331 atau 33.1%. Kontribusi *workplace well-being* (X) tersebut ditentukan oleh indikator perencanaan yang kurang baik.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa *workplace well-being* memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru.

Masalah kinerja guru masih kurang mendapat perhatian yang serius baik dari pihak pemerintah maupun dari pihak sekolah. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak pemerintah dan sekolah, dalam rangka meningkatkan kinerja guru dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel *workplace well-being guru* di sekolah. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut diharapkan guru dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerjanya disekolah.

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah dan sekolah di antaranya sebagai berikut:

1. *Workplace well-being* guru semata-mata tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja guru di sekolah tetapi faktor internal maupun eksternal guru lainnya juga menentukannya. Sehubungan dengan hal itu perlu diteliti lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi terhadap kinerja guru tersebut.
2. Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, maka untuk lebih mendalam faktor-faktor apa saja yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

5.3 Saran

5.3.1 Guru

Dari hasil penelitian, diharapkan kepada guru untuk terus melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan agar guru tahu apakah hasil kerja yang telah dilakukan sudah optimal apa belum sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Guru juga harus dapat memperbaiki *workplace well-being* akan memberikan dampak yang positif bagi performa dalam proses belajar mengajar. Guru juga dituntut untuk dapat lebih aktif dalam mengikuti kegiatan dan pelatihan yang dapat menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan materi pembelajaran yang ditekuni secara

kreatif dan menarik. supaya dapat menarik perhatian peserta didik agar selama proses belajar tidak terlalu monoton dan lebih nyaman dalam mengikuti pembelajaran. *Workplace well-being* pada guru diharapkan dapat meningkatkan prestasi guru melalui tingkat inovatif dan komitmen afektif guru karena kecermelangan guru turut dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi secara kolektif.

5.3.2 Pemerintah

Saran untuk pemerintah dari hasil penelitian ini yang memberikan gambaran kepada pemerintah mengenai pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD di Indonesia. Gambaran pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD dapat dijadikan suatu masukan dan referensi pemerintah dalam menyikapi untuk terus melakukan pelatihan dan pengembangan guru agar dapat meningkatkan kesejahteraan guru yang tentunya akan berdampak pada *workplace well-being* guru ditempat kerjanya. pemerintah untuk dapat merefleksikan kinerja guru dengan melakukan refleksi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan guru tersebut, dan kepada guru diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki serta memperbaiki kekurangan dalam pengajaran.

5.3.3 Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan referensi lebih banyak lagi dari jurnal, artikel, dan referensi lainnya mengenai *workplace well-being* kemudian dapat dikembangkan kembali untuk dapat mengetahui permasalahan yang lebih luas, dan mencari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *workplace well-being* terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyana, Mira., Muzdalifah, Fellianti., Rangkuti, Anna Armeini., Wahyuni, Lussy Dwiutami., apsari iriani Indri (2016). *Panduan Penulisan SKRIPSI*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Agustin, E. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*. (Skripsi). Universitas Negeri Semarang. p.49.
- Bahri, Syamsul. (2011). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal MEDTEK*, 3(2), p.11.
- Danna, Karen & Griffin, Ricky W. (1999). *Health And Well-Being In The Workplace: A Review And Synthesis Of The Literature*. *Journal Of Management*, 3(25). p.357-384
- Depdiknas, (2010), *Panduan Pengembangan Pembelajaran*. Jakarta: Pusat Kurikulum Balitbang Diknas. p. 34-36
- Depdiknas, (2008), *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas RI. p. 8-21
- Hasanah, Dedeh,. Sofia. (2010). *Pengaruh Pendidikan Latihan (diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SE Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 2(11), 1-4.

- Hidayah, Hanif., (2012) Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Keras Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se Kabupaten Selatan. (Skripsi). Universitas negeri Yogyakarta.
- Jaedun, Amat., (2009), Evaluasi Kinerja Profesional Guru. In: Puslit Dikdasmen, Lemit UNY, Refleksi Profesi Guru Bersertifikasi Profesional, DIKPORA Kabupaten Cilacap, 1-2
- Kinerja Guru bersertifikasi Belum Memuaskan. (2009, Oktober 6). Kompas. Retrieved from http://edukasi.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja_guru_bersertifikat.belum.memuaskan.
- Kinerja Guru Rendah. (2009, Oktober 7). Kompas. Retrieved from <http://nasional.kompas.com/read/2009/10/07/02424962/twitter.com>
- Liana, Yuyuk. (2012). Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), p.19.
- Mangkungara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Ed.), Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Page, Kathryn. (2005). *Subjektif well-being in the workplace*. (Thesis). School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D.A. (2009). The 'What', 'Why', and 'How' of Employee well-being; A New Model. *Soc Indic Res*, 90, p.441-458.
- Ping, Chen Siew. (2014). Pagaruh Kesejahteraan Di Tempat Kerja Sebagai Pengantar Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Trasformasi Pengetua Dan Budaya Dengan Penambahbaikan Organisasi Sekolah Utama Semenanjung Malaysia. (Tesis). Univertisi Sains Malaysia.

- Rangkuti, Anna Armeidi. (2012). Konsep dan teknik analisis data penelitian kuantitatif bidang psikologi dan pendidikan. Jakarta: FPPsi.
- Sangadji, Etta Mamang., & Sopiah. (2010). *Metodologi penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru Dan Dosen*. Mendiknas RI, Jakarta. Retrieved from <http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Mendiknas RI, Jakarta. Retrieved from <http://referensi.elsam.or.id/2004/11/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional/>
- Suci, Upik Ambarwati. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Implementai Kurikulum 2013 Melalui Kegiatan Pendamping Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Kandangan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), p.399-411.
- Anwarsyah, Wanda Irwanan & Alice, Salendu. (2012). Hubungan Antara Job Demands Dengan *Workplace Well-Being* Pada Pekerja *Shift* Di Perusahaan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 1-13.

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen

SURAT PERSETUJUAN PENGISIAN KUESIONER (*INFORM CONSENT*)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (inisial) :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : (L/ P)*

Pendidikan Terakhir : (SMA/ SMK/ D1/ D2/ D3/ S1/ S2/ S3)* Asal Sekolah :

Lama Mengajar :

No. Telp :

Menyatakan bahwa saya **Bersedia/ Tidak Bersedia*** untuk menjadi partisipan dalam pengisian kuesioner.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun

Jakarta, 2017

Yang membuat pernyataan,

***lingkari pilihan**

()

KUESIONER WORKPLACE WELL-BEING

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan kami mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2013. Saat ini kami tengah melakukan penelitian sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk menjadi responden dalam penelitian kami dengan mengisi kuesioner yang tersedia. Atas kesediaan Bapak/Ibu Guru, kami ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban atas pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan Bapak/Ibu Guru, dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS** = Sangat Setuju
- S** = Setuju
- AS** = Agak Setuju
- ATS** = Agak Tidak Setuju
- TS** = Tidak Setuju
- STS** = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya bahagia menjadi diri sendiri				√		

Bila Anda ingin hendak mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya kemudian beri tanda *checklist* (√) pada pilihan Anda yang baru.

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya bahagia menjadi diri sendiri				√		√

NO	PERNYATAAN	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1	Sejauh ini, saya merasa puas dengan pekerjaan saya						
2	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sekolah						
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi penting bagi sekolah						
4	Saya merasa puas dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sekolah tanpa membebani rekan kerja saya.						
5	Saya merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sekolah						
6	Saya merasa membutuhkan bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas						
7	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sekolah memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu dan keahlian yang saya miliki						
8	Saya merasa pekerjaan di sekolah memberikan kesempatan bagi saya untuk menampilkan hasil yang terbaik						
9	Saya merasa jam kerja yang diberikan sekolah sudah sesuai dengan kebutuhan saya						
10	Saya merasa sekolah kurang memberikan kesempatan untuk memperlihatkan prestasi terbaik saya ketika bekerja						
11	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja (ruang kerja, komitmen kerja, komunikasi sesama rekan, semangat kerja) saat ini						
12	Saya merasa puas dengan kepemimpinan atasan saya						
13	Saya merasa puas kesempatan yang diberikan sekolah untuk mengembangkan keterampilan dan						

	kemampuan saya						
14	Saya merasa puas hasil kerja saya diakui oleh sekolah						
15	Saya merasa puas ide-ide dan pendapat saya didengarkan oleh atasan dan rekan kerja saya						
16	Saya merasa puas gaji saya sesuai dengan pekerjaan saya						
17	Saya merasa aman pada posisi jabatan saya saat ini						
18	Saya merasa penghasilan yang diberikan sekolah belum memenuhi kebutuhan saya						
19	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini						
20	Saya merasa sekolah dapat memberikan kesempatan untuk mencoba posisi lain di sekolah						
21	Kondisi lingkungan kerja di sekolah sudah cukup baik						
22	Saya merasa status pekerjaan sekarang kurang aman						

KUESIONER KINERJA GURU

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban atas pernyataan di bawah ini sesuai dengan yang Bapak/ Ibu Guru lakukan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:

TP	= tidak pernah
J	= jarang
KD	= kadang-kadang
S	= sering
SS	= sangat sering

Contoh :

No	Pernyataan	TP	J	KD	SR	SSR
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran				√	

Bila Anda ingin mengganti jawaban, Coret jawaban sebelumnya kemudian beri tanda *checklist* (√) pada pilihan Anda yang baru.

No	Pernyataan	TP	J	KD	SR	SSR
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran				√	√

NO	PERNYATAAN	TP	J	KD	SR	SSR
1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/SD yang akan dicapai					
2	Saya mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/SD yang akan dicapai					
3	Tujuan pembelajaran yang saya susun tidak memperhatikan kebutuhan belajar peserta didik					
4	Keluasan bahan ajar yang saya susun memperhatikan potensi peserta didik					
5	Kedalaman bahan ajar yang saya susun memperhatikan potensi peserta didik					
6	Saya merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)					
7	Ketika akan mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi pelajaran					
8	Saya menjabarkan sendiri tujuan khusus pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa					
9	Saya membuat perencanaan pembelajaran saat akan mengajar					
10	Saya mempersiapkan sarana pembelajaran yang akan dibutuhkan untuk mengajar					
11	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika akan diperiksa oleh Kepala Sekolah					
12	Sumber belajar media pembelajaran yang saya pilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik					
13	Saya memasuki kelas untuk mengajar tepat waktu bel berbunyi					
14	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan materi					

15	Saya mendorong keaktifan siswa di dalam kelas					
16	Saya memberi kesempatan pada siswa untuk bertanya					

NO	PERNYATAAN	TP	J	KD	SR	SSR
17	Penggunaan metode pembelajaran hanya saya lakukan ketika ada supervise saja					
18	Penggunaan media pembelajaran hanya saya lakukan ketika ada supervise saja					
19	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang ada di sekolah					
20	Saya membuat catatan perkembangan kemajuan pendidikan siswa untuk memudahkan melihat maju mundurnya prestasi siswa					
21	Saya menyediakan sarana pengajaran yang dibutuhkan untuk mengajar					
22	Saya memperhatikan para siswa dalam kegiatan belajar di kelas					
23	Saya memaksimalkan penggunaan sarana/alat pembelajaran di dalam kegiatan belajar mengajar					
24	Saya mendorong siswa menggunakan sarana belajar seoptimal mungkin					
25	Saya melakukan pretest sebelum memulai pengajaran					
26	Saya mengakhiri KBM sebelum waktu yang telah ditentukan					
27	Membuat rangkuman dari materi yang telah dipelajari hanya dilakukan oleh siswa saja					
28	Saya bersama siswa membuat simpulan dari materi yang telah dipelajari					
29	Saya memberikan PR pada siswa di akhir pembelajaran					
30	Saya tidak memberitahukan pada siswa jika akan mengadakan ulangan/evaluasi pada pertemuan berikutnya					

NO	PERNYATAAN	TP	J	KD	SR	SSR
31	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi topik/lompetensi dasar yang mudah, sedang, dan sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan					
32	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua sebagai refleksi belajarnya					
33	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada teman guru sebagai refleksi belajarnya					
34	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada peserta didik sebagai refleksi belajarnya					
35	Rancangan penilaian portofolio peserta didik minimal saya lakukan satu kali per semester					
36	Teknik penilaian yang saya lakukan sesuai dengan tingkat kemampuan siswa					
37	Saya memeriksa hasil ulangan harian secara cermat					
38	Saya menyusun soal ulangan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan					
39	Dalam membuat soal ujian saya memperhatikan tingkat kesukaran soal					
40	Saya memperhatikan kegiatan siswa ketika sedang menjawab soal ulangan					
41	Saya memperhatikan kelancaran pelaksanaan kegiatan ulangan di kelas					

Lampiran 2. Data Mentah Hasil Uji Coba Variabel *Workplace Well-Being*

6 6 6 6 6 6 6 6 6 1 6 6 6 6 6 6 2 6 5 6 2
5 6 5 6 5 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 6 5 5 5 2 6 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 4 5 5 5 5 4 2 3 5 5 5 4
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 4 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 2 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2
5 5 4 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 5 5
5 6 5 5 5 2 6 6 5 3 5 6 5 5 4 5 5 2 3 4 6 2
5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 2 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 5 6 5 4 6 6 6 4 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5
5 6 2 5 5 2 6 5 5 4 5 5 5 5 6 5 5 4 4 5 5 3
5 5 5 6 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 5 5
5 5 5 4 5 2 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 6 5
5 6 5 5 2 3 5 5 4 6 5 5 6 5 5 5 4 5 5 5 4 5
5 6 5 6 6 2 6 5 5 5 5 5 6 6 6 2 5 5 5 5 6 6
5 5 5 5 4 3 6 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5
5 6 5 5 2 3 5 5 4 6 5 5 6 6 5 5 4 5 5 5 4 5
5 6 5 5 2 3 5 5 4 6 5 5 6 5 4 5 4 5 5 5 4 5
5 6 5 6 5 2 6 6 5 5 5 6 6 6 6 5 6 5 5 5 6 5
5 5 5 5 5 3 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 2 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2
5 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 4 6 6 6 6 6 6 6 5 6 6

5 5 5 6 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5
5 5 5 6 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 3 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6 5 1 6 5 4 6 5 5 5 5 5 5 5 5 2 3 2 4 6 5 2
5 6 4 5 6 5 6 6 5 5 6 6 6 5 5 6 6 5 6 2 6 5
5 6 6 6 6 1 6 6 5 6 6 6 6 6 6 5 6 2 6 5 5 2
6 4 3 5 4 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5
5 6 5 5 6 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
5 6 5 5 6 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
5 6 4 5 6 2 6 5 5 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 3 5 6 2 5 5 4 4 5 5 5 5 5 3 5 3 4 3 6 5
5 6 5 6 5 3 5 6 6 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 5 5 5 2 5 6 6 6 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2 5 5
5 6 5 5 5 2 5 6 5 5 5 6 5 6 5 5 5 5 5 2 5 5
5 6 4 5 6 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
6 6 4 5 6 1 6 6 5 6 6 6 6 5 5 5 1 6 6 6 1 5
5 5 5 5 5 1 6 6 5 5 6 6 5 5 5 5 4 2 5 2 2 2
4 6 5 6 6 1 6 6 5 5 4 4 5 5 5 2 4 5 3 4 6 3
5 5 4 5 5 3 5 5 5 4 3 5 5 5 4 5 5 3 4 4 4 4
5 6 4 5 5 3 6 6 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
5 6 5 5 6 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 4 5 5 5 6 5
5 6 5 5 6 3 6 6 6 1 5 5 5 5 5 5 5 6 6 4 6 6
4 5 3 5 5 1 5 5 4 3 5 5 5 5 4 4 5 3 3 3 6 5
5 5 3 5 5 2 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2
5 6 5 5 4 4 6 6 6 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5 3 5 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 4 3 5 4 5 5

5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 4 5 4 3 4 2 6 2 5 5
5 5 2 5 5 3 5 5 5 3 4 5 5 5 4 5 5 3 3 4 5 4
5 6 4 5 5 5 6 6 5 5 6 6 6 5 5 5 5 2 5 2 5 4
5 6 5 5 6 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 4 5 5 4 6 5
5 6 4 5 5 3 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5

Lampiran 3. Data Mentah Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Guru

5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 1 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5
4 4 5 3 4 4 4 3 3 3 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 2 4 4 5 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 4 3 5 4 3 4 4 4 3 3 4 3 3 4 5 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 1 4 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 4 4 4 4 4 3 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 5 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4
5 5 2 4 4 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 3 5 2 4 4 5 4 3 4 4 3 5 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 3 5 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 5 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 1 2 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 1 5 5 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4
4 4 3 4 4 4 4 3 4 3 2 3 4 3 4 5 4 4 4 3 2 5 4 4 2 5 2 4 2 4 4 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3 4 4
5 5 5 4 4 5 4 4 3 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 3 3 3 5 5 5 3 5 1 3 4 4 4 4 5
4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 1 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5
5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 1 2 3 3 3 3 4 3 4 4 4 5 5 5 4 4
5 5 5 5 4 4 5 4 4 3 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 3 3 3 5 4 4 3 4 1 4 4 4 4 5
5 5 5 4 4 5 4 4 3 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 3 3 3 5 4 4 3 4 1 3 4 4 4 4 5
5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 5 4 3 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 2 4 5 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5

4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 1 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 5 4 3 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 3 4 4 5 4 3 5 5 4 4 5 5 4 3 5 4 4 5 4 5 4 5 4 1 3 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4
4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 2 4 5 5 4 4 3 5 4 5 5 5 5 4 5
5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 1 5
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 2 4 2 4 4 4 4 4 5 5 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5
4 4 1 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 3 5 4 4 4 4 3 4 4 4 4 5 5
5 5 4 4 4 5 4 3 2 4 4 4 5 4 4 5 3 3 4 4 3 5 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5
4 5 5 4 4 3 4 1 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 3 5 5 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 4 3 2 4 3 3 4 5 3 4 4 4 5 5 5 5
3 4 2 3 4 3 3 3 4 3 2 3 4 3 4 4 3 3 2 3 3 4 3 4 4 2 3 3 4 5 2 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4
1 4 5 4 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 2 4 3 3 3 3 4 4 1 3 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 3 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4 2 4 3 5 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4
4 3 5 4 4 3 4 3 4 5 1 4 5 3 3 4 3 4 4 3 4 5 4 5 3 1 4 2 4 5 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 2 3 4 3 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 5 3 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 5 3 5 4 4 4 5 5 4 3 3 4 4 4 3 4 2 3 4 5 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 2 3 4 4 5 4 4 4 4 2 4 5 5 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 1 4 4 4 5 3 4 5 2 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 3 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 3 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4

3 3 5 4 5 4 4 3 4 4 3 4 5 4 4 4 5 4 4 3 4 4 4 4 3 5 1 4 5 5 2 4 2 3 3 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 3 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 2 2 2 3 3 5 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4
4 5 5 4 4 3 5 4 4 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 2 4 4 5 4 3 3 5 5 5 5 4 5 4 5
4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 2 3 4 3 5 5 4 4 3 3 3 4 4 4 3 5 3 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4 4
3 4 5 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 2 4 3 3 2 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 3 3
4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 2 3 4 3 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 5 3 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4

Lampiran 4. Analisis Data Statistika *Rasch* Model

Reliabilitas *Workplace Being*

SUMMARY OF 57 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	105.8	22.0	1.44	.31	1.15	-.1	1.22	.0
S.D.	6.7	.0	.73	.06	1.29	2.0	1.43	2.2
MAX.	128.0	22.0	5.06	.58	7.48	7.5	8.03	9.7
MIN.	93.0	22.0	.50	.22	.17	-3.0	.18	-2.5
REAL RMSE	.40	TRUE SD	.61	SEPARATION	1.53	Person	RELIABILITY	.70
MODEL RMSE	.31	TRUE SD	.66	SEPARATION	2.12	Person	RELIABILITY	.82
S.E. OF Person MEAN = .10								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .95
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .71

SUMMARY OF 22 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	274.0	57.0	.00	.20	.98	-.3	1.22	.3
S.D.	34.0	.0	.93	.05	.53	1.5	.76	2.1
MAX.	314.0	57.0	2.35	.27	2.54	3.1	2.96	4.4
MIN.	146.0	57.0	-1.99	.12	.34	-2.4	.39	-2.4
REAL RMSE	.23	TRUE SD	.91	SEPARATION	3.98	Item	RELIABILITY	.94
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	.91	SEPARATION	4.35	Item	RELIABILITY	.95
S.E. OF Item MEAN = .20								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.91
 1254 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 2148.52 with 1172 d.f. p=.0000
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .7373

Validitas Workplace Being

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S. E.	INFIT MNSQ	INFIT ZSTD	OUTFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item	
10	267	57	.53	.16	1.54	1.9	2.96	4.4	A	.14	.37	54.4	59.4	I0010
21	288	57	-.23	.23	2.54	3.1	2.74	3.7	B	.31	.32	52.6	75.5	I0021
5	288	57	-.23	.23	2.23	2.6	2.54	3.4	C	.33	.32	64.9	75.5	I0005
20	247	57	.93	.13	1.27	1.4	1.85	2.8	D	.15	.43	45.6	43.6	I0020
22	255	57	.79	.14	1.01	.1	1.81	2.5	E	.35	.40	49.1	46.2	I0022
18	238	57	1.07	.12	1.00	.1	1.76	2.8	F	.42	.45	42.1	36.5	I0018
12	294	57	-.59	.26	1.05	.3	1.63	1.8	G	.08	.32	71.9	73.5	I0012
17	265	57	.58	.15	1.11	.5	1.42	1.3	H	.39	.37	56.1	56.5	I0017
16	267	57	.53	.16	1.12	.5	1.29	1.0	I	.39	.37	66.7	59.4	I0016
6	146	57	2.35	.13	.89	-.5	.99	.0	J	.54	.57	47.4	43.9	I0006
2	314	57	-1.99	.27	.90	-.8	.86	-.8	K	.48	.28	71.9	60.8	I0002
11	290	57	-.35	.24	.86	-.3	.82	-.5	k	.48	.32	73.7	75.1	I0011
8	303	57	-1.21	.26	.81	-.9	.80	-.9	j	.43	.31	71.9	66.8	I0008
19	269	57	.48	.16	.77	-.8	.64	-1.2	i	.60	.36	64.9	59.8	I0019
7	306	57	-1.42	.26	.76	-1.4	.75	-1.3	h	.41	.30	75.4	63.8	I0007
3	255	57	.79	.14	.75	-1.2	.73	-1.0	g	.51	.40	45.6	46.2	I0003
9	285	57	-.08	.22	.58	-1.2	.68	-.9	f	.39	.33	77.2	75.5	I0009
4	297	57	-.80	.26	.66	-1.3	.66	-1.3	e	.41	.32	78.9	71.9	I0004
13	295	57	-.66	.26	.49	-1.9	.50	-1.9	d	.54	.32	86.0	73.1	I0013
15	281	57	.10	.20	.45	-1.9	.50	-1.7	c	.55	.33	73.7	73.2	I0015
1	287	57	-.18	.23	.37	-2.2	.41	-2.1	b	.14	.32	87.7	75.6	I0001
14	291	57	-.40	.25	.34	-2.4	.39	-2.4	a	.50	.32	87.7	74.8	I0014
MEAN	274.0	57.0	.00	.20	.98	-1.3	1.22	.3				65.7	63.0	
S. D.	34.0	.0	.93	.05	.53	1.5	.76	2.1				14.1	12.5	

TABLE 10.3 D:\SKRIPSI FITRAH TUL UMMI 2017\DATA ZOU223WS.TXTR Jul 5 13:48 2017B\WBW FIX.P
INPUT: 57 Person 22 Item REPORTED: 57 Person 22 Item 6 CATS WINSTEPS 3.73

Item Dimensional Workplace Being

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)

		-- Empirical --		Modeled
Total raw variance in observations	=	41.3	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	19.3	46.7%	47.2%
Raw variance explained by persons	=	4.0	9.8%	9.9%
Raw variance explained by items	=	15.2	36.9%	37.3%
Raw unexplained variance (total)	=	22.0	53.3%	100.0%
Unexplnd variance in 1st contrast	=	3.3	8.1%	15.2%
Unexplnd variance in 2nd contrast	=	2.7	6.6%	12.3%
Unexplnd variance in 3rd contrast	=	2.3	5.5%	10.4%
Unexplnd variance in 4th contrast	=	2.0	4.8%	8.9%
Unexplnd variance in 5th contrast	=	1.9	4.5%	8.5%

Reliabilitas Kinerja Guru

SUMMARY OF 57 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	162.8	41.0	1.37	.25	1.17	.3	1.11	.2
S.D.	12.3	.0	.87	.04	.87	2.3	.78	2.2
MAX.	197.0	41.0	4.35	.40	5.33	9.9	4.79	9.9
MIN.	137.0	41.0	.10	.18	.34	-3.4	.37	-2.8
REAL RMSE	.31	TRUE SD	.81	SEPARATION	2.62	Person	RELIABILITY	.87
MODEL RMSE	.25	TRUE SD	.83	SEPARATION	3.31	Person	RELIABILITY	.92
S.E. OF Person MEAN = .12								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .88

SUMMARY OF 41 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	226.3	57.0	.00	.21	.99	-.6	1.11	-.3
S.D.	17.8	.0	.62	.03	.93	2.9	1.11	3.4
MAX.	248.0	57.0	2.11	.25	4.94	8.0	6.08	9.8
MIN.	146.0	57.0	-1.05	.14	.20	-4.6	.21	-4.7
REAL RMSE	.24	TRUE SD	.57	SEPARATION	2.36	Item	RELIABILITY	.85
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	.58	SEPARATION	2.73	Item	RELIABILITY	.88
S.E. OF Item MEAN = .10								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.97
 2337 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 4131.28 with 2237 d.f. p=.0000
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .6616

Validitas Kinerja Guru

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S. E.	INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.			
3	233	57	-.20	.22	4.94	8.0	6.08	9.8	A .13	-.40	21.1	69.7	I0003
30	236	57	-.35	.23	3.83	6.5	4.01	7.1	B .07	-.40	26.3	69.5	I0030
26	209	57	.72	.17	2.38	4.9	2.68	5.4	C .34	-.44	29.8	51.6	I0026
27	146	57	2.11	.14	1.85	4.3	2.63	6.6	D -.02	-.57	35.1	38.9	I0027
11	196	57	1.06	.16	1.78	3.7	2.44	5.5	E .42	-.46	24.6	42.7	I0011
35	199	57	.98	.16	1.39	2.0	2.00	4.0	F .20	-.46	52.6	44.9	I0035
17	238	57	-.46	.23	1.84	2.7	1.73	2.5	G .49	-.40	47.4	69.0	I0017
18	246	57	-.93	.25	1.73	2.8	1.60	2.4	H .51	-.38	52.6	65.7	I0018
12	222	57	.28	.20	1.03	.2	1.39	1.5	I .37	-.41	70.2	64.8	I0012
1	240	57	-.57	.24	1.24	1.0	1.20	.9	J .44	-.39	63.2	68.3	I0001
36	225	57	-.17	.20	1.01	.1	1.18	.8	K .39	-.41	77.2	67.6	I0036
29	222	57	.28	.20	1.02	.2	1.12	.6	L .43	-.41	57.9	64.8	I0029
24	229	57	-.01	.21	1.02	.2	1.12	.5	M .35	-.41	77.2	68.7	I0024
9	223	57	.25	.20	.95	-.1	1.10	.5	N .38	-.41	61.4	65.1	I0009
25	206	57	.80	.17	1.04	.3	1.08	.5	O .51	-.44	52.6	49.8	I0025
33	205	57	.83	.16	.89	-.5	1.03	.2	P .17	-.44	45.6	47.8	I0033
32	218	57	.43	.19	.79	-.9	.98	.0	Q .28	-.42	66.7	59.8	I0032
6	227	57	.08	.21	.93	-.2	.94	-.1	R .57	-.41	71.9	68.2	I0006
8	221	57	.32	.19	.68	-1.4	.75	-1.0	S .45	-.42	71.9	63.2	I0008
13	244	57	-.81	.25	.72	-1.3	.73	-1.2	T .48	-.38	66.7	66.5	I0013
28	216	57	.50	.18	.64	-1.7	.73	-1.2	U .47	-.42	64.9	59.2	I0028
2	248	57	-1.05	.25	.71	-1.4	.70	-1.5	t .59	-.37	73.7	64.6	I0002
10	226	57	.12	.21	.63	-1.6	.71	-1.2	s .49	-.41	68.4	67.9	I0010
31	222	57	.28	.20	.60	-1.8	.60	-1.8	r .48	-.41	71.9	64.8	I0031
14	234	57	-.25	.23	.60	-1.6	.60	-1.8	q .71	-.40	70.2	69.7	I0014
34	221	57	.32	.19	.55	-2.1	.59	-1.9	p .47	-.42	64.9	63.2	I0034
16	244	57	-.81	.25	.52	-2.4	.51	-2.5	o .61	-.38	80.7	66.5	I0016
19	227	57	.08	.21	.48	-2.4	.48	-2.5	n .65	-.41	80.7	68.2	I0019
22	239	57	-.52	.24	.45	-2.6	.48	-2.5	m .52	-.39	82.5	68.7	I0022
40	234	57	-.25	.23	.44	-2.6	.48	-2.5	l .51	-.40	84.2	69.7	I0040
21	227	57	.08	.21	.46	-2.5	.44	-2.7	k .68	-.41	82.5	68.2	I0021
15	240	57	-.57	.24	.44	-2.7	.45	-2.8	j .68	-.39	80.7	68.3	I0015
41	241	57	-.63	.24	.41	-3.0	.42	-3.1	i .66	-.39	82.5	67.9	I0041
7	238	57	-.46	.23	.41	-2.9	.41	-3.0	h .72	-.40	80.7	69.0	I0007
38	240	57	-.57	.24	.34	-3.5	.36	-3.5	g .63	-.39	87.7	68.3	I0038
20	221	57	.32	.19	.36	-3.5	.34	-3.6	f .68	-.42	75.4	63.2	I0020
39	234	57	-.25	.23	.35	-3.2	.35	-3.4	e .71	-.40	84.2	69.7	I0039
37	238	57	-.46	.23	.32	-3.6	.34	-3.6	d .67	-.40	87.7	69.0	I0037
4	233	57	-.20	.22	.30	-3.6	.34	-3.5	c .66	-.40	89.5	69.7	I0004
4	233	57	-.20	.22	.30	-3.6	.34	-3.5	c .66	-.40	89.5	69.7	I0004
23	237	57	-.41	.23	.22	-4.5	.23	-4.6	b .78	-.40	89.5	69.3	I0023
5	235	57	-.30	.23	.20	-4.6	.21	-4.7	a .68	-.40	96.5	69.6	I0005
MEAN	226.3	57.0	.00	.21	.99	-.6	1.11	-.3			67.1	63.9	
S. D.	17.8	.0	.62	.03	.93	2.9	1.11	3.4			19.0	8.0	

Item Dimensional Kinerja Guru

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)

		-- Empirical --		Modeled
Total raw variance in observations	=	57.6	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	16.6	28.8%	31.8%
Raw variance explained by persons	=	5.2	9.0%	9.9%
Raw variance explained by items	=	11.4	19.8%	21.8%
Raw unexplained variance (total)	=	41.0	71.2%	68.2%
Unexplned variance in 1st contrast	=	4.7	8.2%	11.5%
Unexplned variance in 2nd contrast	=	4.1	7.1%	9.9%
Unexplned variance in 3rd contrast	=	3.6	6.2%	8.7%
Unexplned variance in 4th contrast	=	3.0	5.3%	7.4%
Unexplned variance in 5th contrast	=	2.6	4.5%	6.3%

Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian Variabel *Workplace Well-Being*

6	6	6	5	2	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	5	2	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
6	6	6	5	2	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	
6	6	6	5	2	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
5	5	5	5	2	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	6
6	6	6	6	1	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	
5	5	5	6	1	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
5	5	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	
5	5	5	4	3	6	5	5	3	5	2	5	3	5	5	3	3	5	2	
5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	
5	6	6	6	2	6	5	5	6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	2	
5	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	2	
5	6	5	5	2	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	4	
6	6	6	6	2	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	2	5	5	5	

6	6	6	6	2	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5
6	6	5	6	1	6	5	5	4	4	6	6	6	5	5	2	5	5	5
6	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	6	5	6	2	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	4	6
5	6	5	6	2	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	4	6
5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	2
4	4	4	3	2	5	6	5	5	5	6	5	5	4	3	3	4	5	6
4	5	5	3	5	5	6	5	5	5	6	5	5	4	3	3	4	5	6
5	5	5	3	5	5	6	5	4	5	6	5	5	4	3	2	4	5	6
4	5	5	3	5	5	6	5	5	5	6	5	5	4	4	3	4	5	6
5	5	5	3	5	5	6	5	4	5	6	5	5	4	3	3	4	5	6
5	6	6	6	2	6	6	5	6	5	5	5	6	5	2	2	6	5	2
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3
5	6	6	6	2	6	6	5	6	5	5	5	6	5	2	2	6	5	2
6	5	5	5	2	6	5	5	5	5	4	5	5	6	5	3	4	3	5
4	6	6	6	2	6	6	5	6	5	5	5	6	5	2	2	6	5	2
6	5	6	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3
5	6	6	6	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
6	5	6	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3
6	6	5	6	2	6	5	5	5	6	6	6	5	4	4	3	1	4	6
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5
5	5	5	5	2	6	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2
6	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5

5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	
6	6	5	6	2	6	5	5	6	6	6	6	5	4	4	3	1	4	6	
5	5	5	4	2	5	5	5	2	6	5	5	5	6	5	5	4	4	4	
5	6	5	6	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
5	5	5	5	1	6	6	6	2	5	5	6	6	5	3	4	4	3	4	
5	5	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	6	5	5	
6	6	5	6	1	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	6	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	
5	6	5	5	4	5	5	4	6	5	5	5	4	3	4	2	5	5	2	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	
6	6	5	6	1	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	5	6	1	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	6	5	5	2	5	6	6	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	
5	6	5	6	3	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	5	5	3	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	5	2	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
6	6	6	5	3	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	4	6	
6	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2
5	6	4	5	4	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	6	2	5	
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	
6	6	6	5	2	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	2	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	

6	6	6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4

Lampiran 6. Data Mentah Hasil Penelitian Kinerja Guru

5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
3 3 2 2 4 3 4 3 4 2 4 3 3 3 4 2 2 4 4 4 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 6 6 6 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 5 5 1 5 5 4 5 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
3 4 4 4 5 5 5 5 5 2 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 2 5 5 4 5 5 5
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 2 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
3 3 4 4 4 4 3 3 4 2 3 4 4 4 4 2 2 4 4 3 4 4 4 4 2 3 3 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 2 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 5 4 5 5 5 5 5 5 1 5 5 4 5 5 4 2 5 5 5 5 5 4
4 4 4 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5 2 4 3 4 4 3 4 4 5 5 5 5 5 5
4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 2 4 3 4 4 3 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 5 4 5 5 3 4 5 4 4 5 4 4 3 2 5 5 4 5 3 4 3 4 5 5 5 5 5
5 5 4 4 4 5 4 5 3 2 4 4 3 4 4 3 3 4 4 3 5 4 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4

4 4 5 5 4 5 4 5 4 2 4 4 4 4 3 3 3 4 4 3 5 4 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 5 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 4 5 5 2 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 3 2 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 4
5 5 5 5 5 5 4 5 5 2 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 3 2 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 4
5 5 4 4 4 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 3 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 5 4 4 4 2 2 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 5 4 4 3 3 3 4 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 3 5 4 4 4 1 4 4 4 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 3 5 4 4 4 1 4 4 4 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 2 4 5 4 3 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 5 4 4 3 3 3 4 5 5 5 5 5
5 4 4 4 4 4 4 5 4 2 3 4 4 4 3 5 4 4 4 4 5 3 3 4 5 1 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 5 4 5 3 3 4 4 5 5 5 5 5
3 3 4 3 4 4 3 4 3 2 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 2 4 3 2 4 4 4 4 2 4 3 2 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 4 4 4 1 5 5 4 5 4 5 5 2 5 4 5 5 4 4 3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 5 5 3 4
3 3 4 3 4 4 3 4 3 2 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 2 4 3 2 4 4 3 4 2 4 3 2 4 4 4 4 4
5 5 5 5 4 4 3 5 5 4 5 2 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 2 4 4 5 4 3 2 3 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 5 4 3 3 3 2 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 2 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 3 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5
4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 3 3 4 2 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4

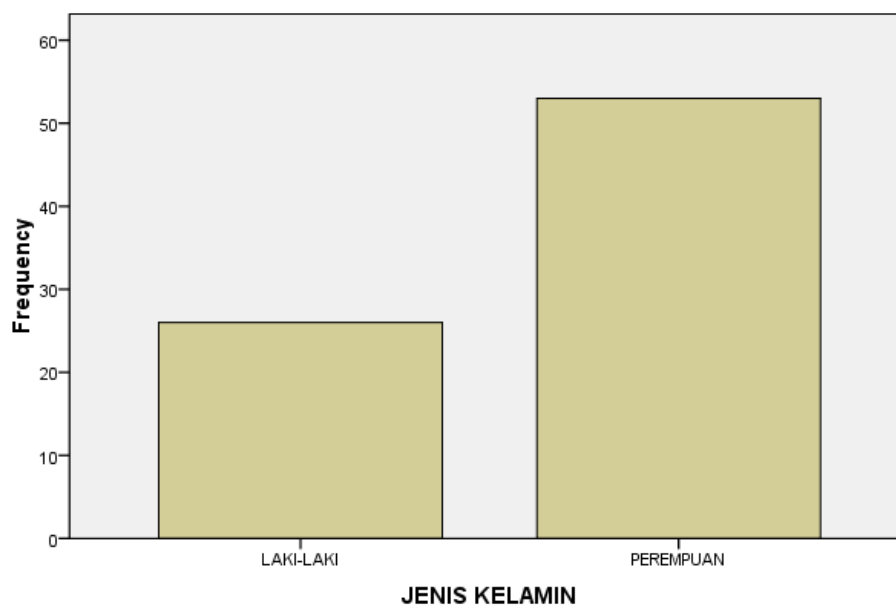
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	
4	3	4	4	3	4	3	4	5	1	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	5	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

50	0.74	1	19	82	0.26	0.8582	-0.299	0.5284	-1.2095	0	0.7003	1	57.895	51.329	4.3158	0.6882	0.817	50
51	1.2	1	19	88	0.3	0.3827	-1.83	0.5358	-1.0895	0	0.7617	1	73.684	56.528	4.6316	0.6902	0.476	51
52	0.88	1	19	84	0.27	0.9765	0.061	0.9559	0.041	0	0.5258	1	52.632	54.208	4.4211	0.6889	0.839	52
53	1.6	1	19	92	0.34	2.6907	2.6527	2.3322	2.3323	0	0.7257	1	26.316	64.259	4.8421	0.6911	1.111	53
54	1.11	1	19	87	0.29	1.3531	0.9214	1.529	1.1615	0	0.5072	1	68.421	56.716	4.5789	0.6898	0.919	54
55	1.2	1	19	88	0.3	0.7609	-0.489	0.912	-0.0491	0	0.6697	1	52.632	56.528	4.6316	0.6902	0.671	55
56	1.03	1	19	86	0.28	1.3916	1.0214	1.7411	1.5117	0	0.7399	1	47.368	56.658	4.5263	0.6895	0.957	56
57	1.39	1	19	90	0.32	0.5455	-1.08	0.4669	-1.3295	0	0.7201	1	68.421	62.421	4.7368	0.6909	0.534	57
58	2.12	1	19	96	0.38	0.7067	-0.529	0.6664	-0.7893	0	0.7832	1	68.421	63.698	5.0526	0.6831	0.51	58
59	0.88	1	19	84	0.27	0.3925	-2.05	0.3999	-1.6596	0	0.8085	1	63.158	54.208	4.4211	0.6889	0.532	59
60	0.95	1	19	85	0.28	1.4049	1.0714	1.5495	1.2115	0	0.5255	1	47.368	54.422	4.4737	0.6892	0.984	60
61	1.03	1	19	86	0.28	0.624	-0.979	0.3765	-1.7196	0	0.7263	1	73.684	56.658	4.5263	0.6895	0.641	61
62	2.12	1	19	96	0.38	0.7067	-0.529	0.6664	-0.7893	0	0.7832	1	68.421	63.698	5.0526	0.6831	0.51	62
63	2.27	1	19	97	0.38	0.8202	-0.269	0.7343	-0.6093	0	0.7828	1	57.895	62.865	5.1053	0.6772	0.541	63
64	1.03	1	19	86	0.28	1.7545	1.7118	1.3109	0.7813	0	0.6561	1	52.632	56.658	4.5263	0.6895	1.074	64
65	2.27	1	19	97	0.38	0.4006	-1.57	0.4608	-1.5995	0	0.7746	1	78.947	62.865	5.1053	0.6772	0.378	65
66	2.12	1	19	96	0.38	0.5392	-1.02	0.6196	-0.9394	0	0.7829	1	78.947	63.698	5.0526	0.6831	0.445	66
67	2.12	1	19	96	0.38	0.568	-0.929	0.6422	-0.8694	0	0.7972	1	68.421	63.698	5.0526	0.6831	0.457	67
68	2.88	1	19	101	0.39	0.9156	-0.139	1.0348	0.211	0.01	0.6623	1	68.421	59.624	5.3158	0.6265	0.557	68
69	0.81	1	19	83	0.26	0.4538	-1.81	0.478	-1.3695	0	0.8472	1	57.895	53.855	4.3684	0.6886	0.583	69
70	0.81	1	19	83	0.26	0.8734	-0.249	0.5158	-1.2295	0	0.7042	1	68.421	53.855	4.3684	0.6886	0.809	70
71	1.72	1	19	93	0.35	1.389	0.8814	1.399	0.9514	0	0.5943	1	57.895	63.771	4.8947	0.6906	0.773	71
72	1.03	1	19	86	0.28	0.2443	-2.74	0.2268	-2.4698	0	0.8259	1	78.947	56.658	4.5263	0.6895	0.401	72
73	0.81	1	19	83	0.26	0.9678	0.031	0.7761	-0.4192	0	0.6029	1	57.895	53.855	4.3684	0.6886	0.852	73
74	0.95	1	19	85	0.28	0.3937	-1.98	0.447	-1.4496	0	0.767	1	68.421	54.422	4.4737	0.6892	0.521	74
75	1.98	1	19	95	0.37	0.6392	-0.699	0.6951	-0.6593	0	0.8138	1	63.158	62.445	5	0.687	0.495	75
76	1.2	1	19	88	0.3	0.2125	-2.76	0.2659	-2.2097	0	0.8951	1	94.737	56.528	4.6316	0.6902	0.354	76
77	1.6	1	19	92	0.34	0.3656	-1.66	0.452	-1.3995	0	0.744	1	84.211	64.259	4.8421	0.6911	0.409	77
78	2.12	1	19	96	0.38	0.3324	-1.79	0.3625	-1.9596	0	0.8072	1	78.947	63.698	5.0526	0.6831	0.35	78
79	0.88	1	19	84	0.27	0.5756	-1.239	0.8021	-0.3392	0	0.6523	1	68.421	54.208	4.4211	0.6889	0.644	79

61	-0.72	1	38	139	0.27	1.25	0.9513	1.1895	0.7112	0	0.449	1	76.316	66.318	3.6579	0.6246	0.6758	61
62	0.17	1	38	150	0.3	1.4851	1.6115	1.4678	1.5315	0	0.339	1	55.263	68.388	3.9474	0.6036	0.6662	62
63	0.08	1	38	149	0.29	1.4616	1.5315	1.541	1.7015	0	0.488	1	65.789	68.837	3.9211	0.6066	0.665	63
64	0.26	1	38	151	0.3	1.6444	2.0516	1.6796	2.1017	0	0.538	1	55.263	68.531	3.9737	0.6004	0.6973	64
65	0.53	1	38	154	0.3	0.8864	-0.3591	0.7226	-1.0693	0	0.465	1	78.947	68.073	4.0526	0.59	0.506	65
66	0.08	1	38	149	0.29	2.4593	3.8225	2.3326	3.4723	0	0.429	1	39.474	68.837	3.9211	0.6066	0.8626	66
67	-0.79	1	38	138	0.27	0.5913	-1.7094	0.5477	-1.7895	0	0.66	1	78.947	64.61	3.6316	0.625	0.47	67
68	-0.17	1	38	146	0.29	1.0817	0.3711	0.9078	-0.2191	0	0.481	1	76.316	69.366	3.8421	0.6145	0.5853	68
69	0.62	1	38	155	0.3	1.0219	0.171	0.7632	-0.9092	0	0.379	1	78.947	67.256	4.0789	0.5865	0.5418	69
70	0.17	1	38	150	0.3	0.3864	-2.8196	0.3604	-2.9296	0	0.642	1	84.211	68.388	3.9474	0.6036	0.3398	70
71	0.35	1	38	152	0.3	0.9236	-0.1991	0.9664	-0.029	0	0.681	1	65.789	69.309	4	0.597	0.5202	71
72	0.44	1	38	153	0.3	0.7624	-0.8792	0.7171	-1.0693	0	0.707	1	76.316	68.759	4.0263	0.5936	0.4708	72
73	-0.57	1	38	141	0.27	1.1311	0.5511	1.1439	0.5611	0	0.609	1	68.421	67.967	3.7105	0.6229	0.6289	73
74	-0.79	1	38	138	0.27	0.3487	-3.2297	0.3292	-3.1197	0	0.781	1	81.579	64.61	3.6316	0.625	0.3609	74
75	-0.64	1	38	140	0.27	0.7888	-0.7392	0.799	-0.6392	0	0.643	1	71.053	67.494	3.6842	0.6239	0.5309	75
76	-0.79	1	38	138	0.27	1.2146	0.8412	1.2311	0.8412	0	0.266	1	65.789	64.61	3.6316	0.625	0.6736	76
77	-0.79	1	38	138	0.27	0.5913	-1.7094	0.5477	-1.7895	0	0.66	1	78.947	64.61	3.6316	0.625	0.47	77
78	0.35	1	38	152	0.3	1.0066	0.121	0.8054	-0.6592	0	0.315	1	81.579	69.309	4	0.597	0.5431	78
79	-0.64	1	38	140	0.27	0.3039	-3.4897	0.3113	-3.1997	0	0.774	1	89.474	67.494	3.6842	0.6239	0.3296	79

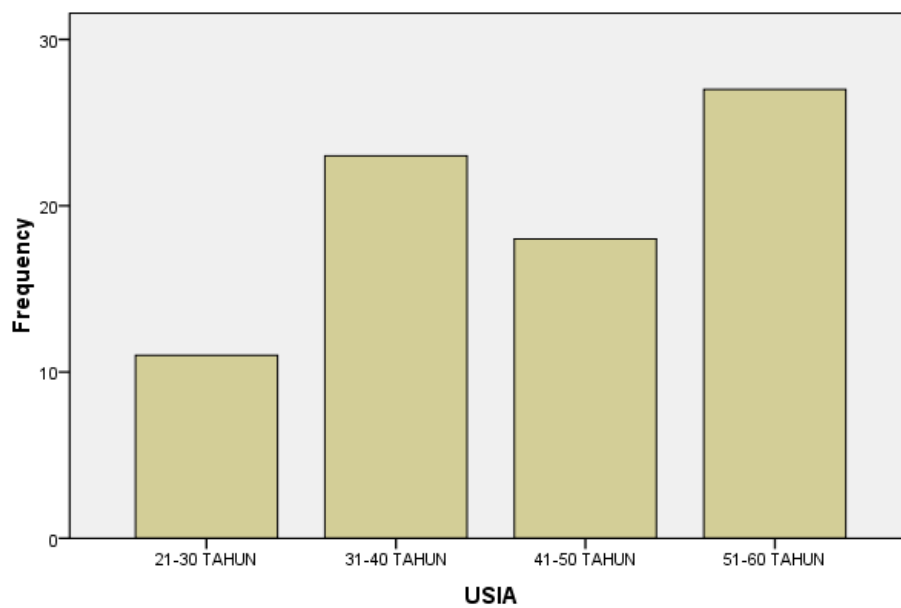
Lampiran 9. Data Demografi Hasil Penelitian SPSS**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	26	32.9	32.9	32.9
	PEREMPUAN	53	67.1	67.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

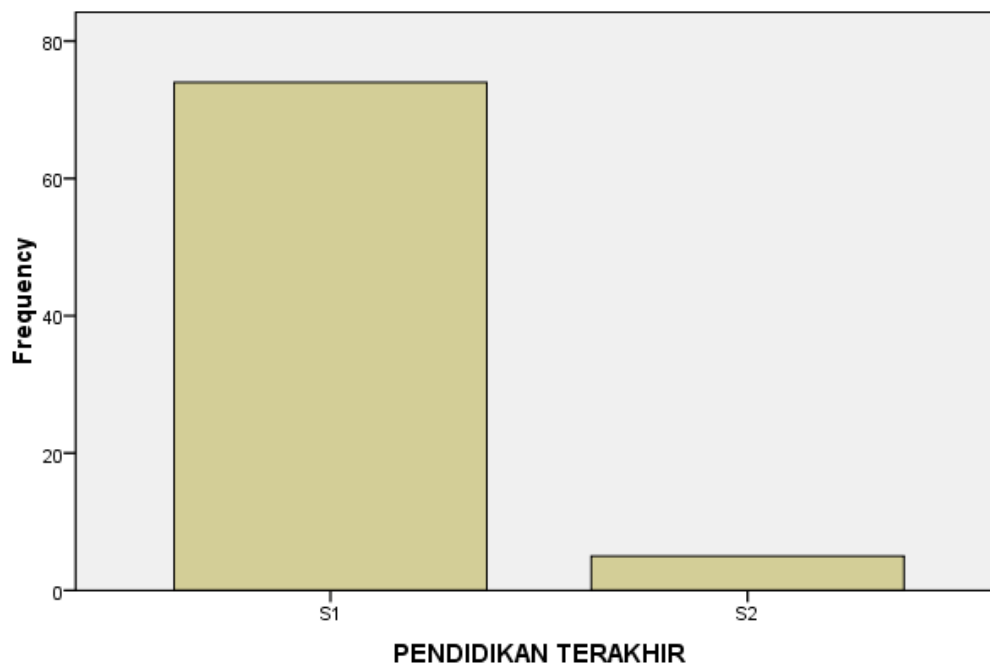
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	11	13.9	13.9	13.9
	31-40 TAHUN	23	29.1	29.1	43.0
	41-50 TAHUN	18	22.8	22.8	65.8
	51-60 TAHUN	27	34.2	34.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

USIA

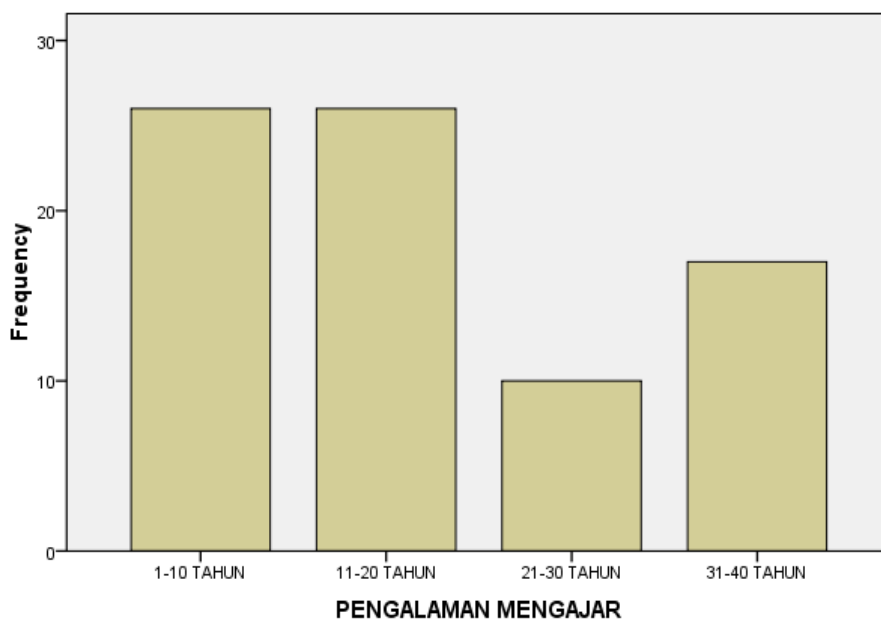
PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	74	93.7	93.7	93.7
	S2	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

PENGALAMAN MENGAJAR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 TAHUN	26	32.9	32.9	32.9
	11-20 TAHUN	26	32.9	32.9	65.8
	21-30 TAHUN	10	12.7	12.7	78.5
	31-40 TAHUN	17	21.5	21.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

PENGALAMAN MENGAJAR

Lampiran 10. Analisis Data Statistik SPSS**Statistics**

WWB

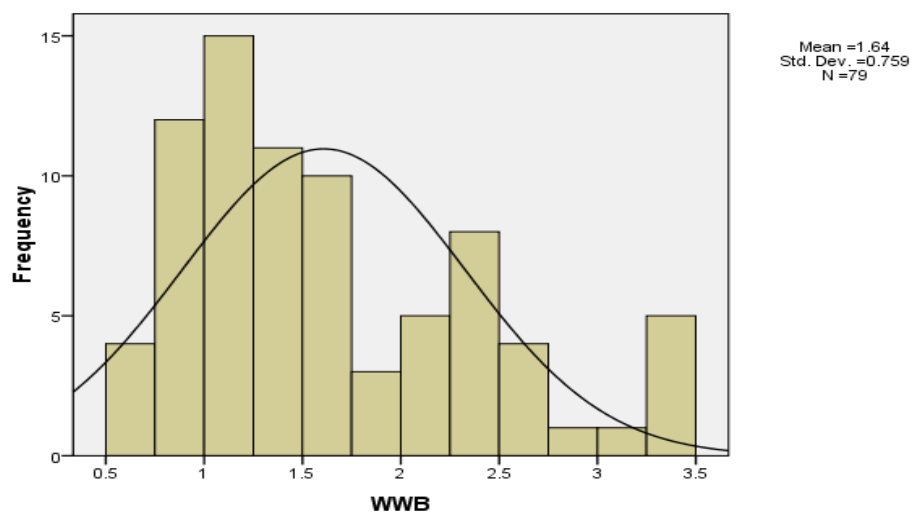
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		1.64
Median		1.49
Mode		1
Std. Deviation		.759
Variance		.576
Skewness		.779
Std. Error of Skewness		.271
Kurtosis		-.223
Std. Error of Kurtosis		.535
Range		3
Minimum		1
Maximum		3
Sum		130
Percentiles	25	1.03
	50	1.49
	75	2.12

WWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.8	3.8	3.8
	1	1	1.3	1.3	5.1
	1	4	5.1	5.1	10.1
	1	4	5.1	5.1	15.2
	1	4	5.1	5.1	20.3
	1	8	10.1	10.1	30.4
	1	3	3.8	3.8	34.2
	1	4	5.1	5.1	39.2
	1	3	3.8	3.8	43.0
	1	4	5.1	5.1	48.1
	1	4	5.1	5.1	53.2
	2	7	8.9	8.9	62.0
	2	3	3.8	3.8	65.8
	2	3	3.8	3.8	69.6
	2	5	6.3	6.3	75.9
	2	6	7.6	7.6	83.5
	2	2	2.5	2.5	86.1

3	1	1.3	1.3	87.3
3	3	3.8	3.8	91.1
3	1	1.3	1.3	92.4
3	1	1.3	1.3	93.7
3	5	6.3	6.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Histogram



Statistics

KINERJAGURU

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		.52

Median		.35
Mode		0 ^a
Std. Deviation		1.102
Variance		1.214
Skewness		.099
Std. Error of Skewness		.271
Kurtosis		-.877
Std. Error of Kurtosis		.535
Range		4
Minimum		-2
Maximum		3
Sum		41
Percentiles	25	-.34
	50	.35
	75	1.46

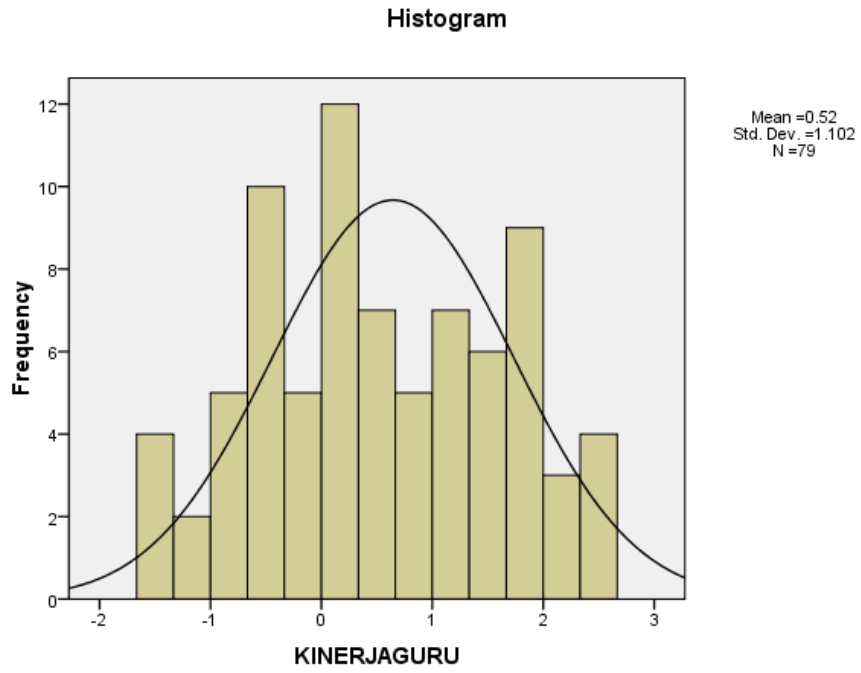
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

KINERJAGURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-2	2	2.5	2.5	2.5
	-1	1	1.3	1.3	3.8

-1	1	1.3	1.3	5.1
-1	1	1.3	1.3	6.3
-1	1	1.3	1.3	7.6
0	4	5.1	5.1	12.7
0	1	1.3	1.3	13.9
0	3	3.8	3.8	17.7
0	1	1.3	1.3	19.0
0	2	2.5	2.5	21.5
0	1	1.3	1.3	22.8
0	3	3.8	3.8	26.6
0	1	1.3	1.3	27.8
0	3	3.8	3.8	31.6
0	1	1.3	1.3	32.9
0	4	5.1	5.1	38.0
0	3	3.8	3.8	41.8
0	3	3.8	3.8	45.6
0	2	2.5	2.5	48.1
0	3	3.8	3.8	51.9
0	2	2.5	2.5	54.4
1	1	1.3	1.3	55.7

1	1	1.3	1.3	57.0
1	1	1.3	1.3	58.2
1	2	2.5	2.5	60.8
1	2	2.5	2.5	63.3
1	4	5.1	5.1	68.4
1	3	3.8	3.8	72.2
1	1	1.3	1.3	73.4
1	4	5.1	5.1	78.5
2	1	1.3	1.3	79.7
2	3	3.8	3.8	83.5
2	4	5.1	5.1	88.6
2	2	2.5	2.5	91.1
2	1	1.3	1.3	92.4
2	2	2.5	2.5	94.9
3	4	5.1	5.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	



Lampiran 11.Uji Normalitas

WWB

	Observed N	Expected N	Residual
1	3	3.6	-.6
1	1	3.6	-2.6
1	4	3.6	.4
1	4	3.6	.4
1	4	3.6	.4
1	8	3.6	4.4
1	3	3.6	-.6
1	4	3.6	.4
1	3	3.6	-.6
1	4	3.6	.4
1	4	3.6	.4
2	7	3.6	3.4
2	3	3.6	-.6
2	3	3.6	-.6
2	5	3.6	1.4
2	6	3.6	2.4
2	2	3.6	-1.6
3	1	3.6	-2.6

3	3	3.6	-.6
3	1	3.6	-2.6
3	1	3.6	-2.6
3	5	3.6	1.4
Total	79		

KINERJAGURU

	Observed N	Expected N	Residual
-2	2	2.1	-.1
-1	1	2.1	-1.1
-1	1	2.1	-1.1
-1	1	2.1	-1.1
-1	1	2.1	-1.1
0	4	2.1	1.9
0	1	2.1	-1.1
0	3	2.1	.9
0	1	2.1	-1.1
0	2	2.1	-.1
0	1	2.1	-1.1
0	3	2.1	.9
0	1	2.1	-1.1
0	3	2.1	.9

0	1	2.1	-1.1
0	4	2.1	1.9
0	3	2.1	.9
0	3	2.1	.9
0	2	2.1	-.1
0	3	2.1	.9
0	2	2.1	-.1
1	1	2.1	-1.1
1	1	2.1	-1.1
1	1	2.1	-1.1
1	2	2.1	-.1
1	2	2.1	-.1
1	4	2.1	1.9
1	3	2.1	.9
1	1	2.1	-1.1
1	4	2.1	1.9
2	1	2.1	-1.1
2	3	2.1	.9
2	4	2.1	1.9
2	2	2.1	-.1
2	1	2.1	-1.1
2	2	2.1	-.1

3	4	2.1	1.9
Total	79		

Test Statistics

	WWB	KINERJAGURU
Chi-Square	20.418 ^a	21.696 ^b
df	21	36
Asymp. Sig.	.495	.971

a. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.6.

b. 37 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.

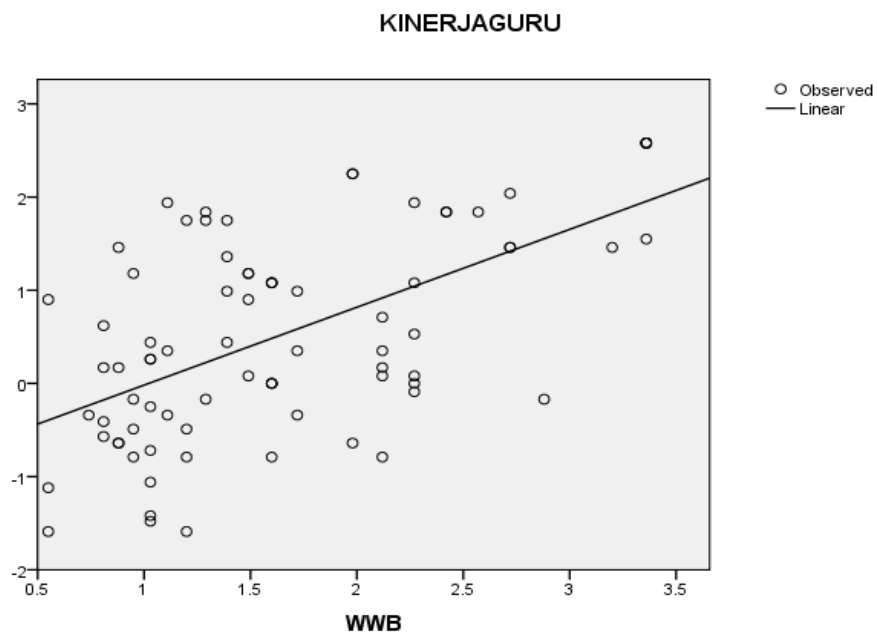
Lampiran 12.Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:KINERJAGURU

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.331	38.158	1	77	.000	-.855	.836

The independent variable is WWB.



Lampiran 13.Uji Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WWB ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WWB ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.576 ^a	.331	.323	.907	.331	38.158	1	77	.000

a. Predictors: (Constant), WWB

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.384	1	31.384	38.158	.000 ^a
	Residual	63.329	77	.822		
	Total	94.713	78			

a. Predictors: (Constant), WWB

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.855	.244		-3.495	.001					
WWB	.836	.135	.576	6.177	.000	.576	.576	.576	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen

SURAT PERSETUJUAN PENGISIAN KUESIONER (*INFORM CONSENT*)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (inisial) :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : (L/ P)*

Pendidikan Terakhir : (SMA/ SMK/ D1/ D2/ D3/ S1/ S2/ S3)* Asal Sekolah :

Lama Mengajar :

No. Telp :

Menyatakan bahwa saya **Bersedia/ Tidak Bersedia*** untuk menjadi partisipan dalam pengisian kuesioner.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun

Jakarta, 2017

Yang membuat pernyataan,

***lingkari pilihan**

()

KUESIONER WORKPLACE WELL-BEING

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan kami mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2013. Saat ini kami tengah melakukan penelitian sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk menjadi responden dalam penelitian kami dengan mengisi kuesioner yang tersedia. Atas kesediaan Bapak/Ibu Guru, kami ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban atas pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan Bapak/Ibu Guru, dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
AS = Agak Setuju
ATS = Agak Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya bahagia menjadi diri sendiri				√		

Bila Anda ingin hendak mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya kemudian beri tanda *checklist* (√) pada pilihan Anda yang baru.

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya bahagia menjadi diri sendiri				√		√

NO	PERNYATAAN	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1	Sejauh ini, saya merasa puas dengan pekerjaan saya						
2	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sekolah						
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi penting bagi sekolah						
4	Saya merasa puas dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sekolah tanpa membebani rekan kerja saya.						
5	Saya merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sekolah						
6	Saya merasa membutuhkan bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas						
7	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sekolah memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu dan keahlian yang saya miliki						
8	Saya merasa pekerjaan di sekolah memberikan kesempatan bagi saya untuk menampilkan hasil yang terbaik						
9	Saya merasa jam kerja yang diberikan sekolah sudah sesuai dengan kebutuhan saya						
10	Saya merasa sekolah kurang memberikan kesempatan untuk memperlihatkan prestasi terbaik saya ketika bekerja						
11	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja (ruang kerja, komitmen kerja, komunikasi sesama rekan, semangat kerja) saat ini						
12	Saya merasa puas dengan kepemimpinan atasan saya						
13	Saya merasa puas kesempatan yang diberikan sekolah untuk mengembangkan keterampilan dan						

	kemampuan saya						
14	Saya merasa puas hasil kerja saya diakui oleh sekolah						
15	Saya merasa puas ide-ide dan pendapat saya didengarkan oleh atasan dan rekan kerja saya						
16	Saya merasa puas gaji saya sesuai dengan pekerjaan saya						
17	Saya merasa aman pada posisi jabatan saya saat ini						
18	Saya merasa penghasilan yang diberikan sekolah belum memenuhi kebutuhan saya						
19	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini						
20	Saya merasa sekolah dapat memberikan kesempatan untuk mencoba posisi lain di sekolah						
21	Kondisi lingkungan kerja di sekolah sudah cukup baik						
22	Saya merasa status pekerjaan sekarang kurang aman						

KUESIONER KINERJA GURU

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban atas pernyataan di bawah ini sesuai dengan yang Bapak/ Ibu Guru lakukan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- TP = tidak pernah
 J = jarang
 KD = kadang-kadang
 S = sering
 SS = sangat sering

Contoh :

No	Pernyataan	TP	J	KD	SR	SSR
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran				√	

Bila Anda ingin mengganti jawaban, Coret jawaban sebelumnya kemudian beri tanda *checklist* (√) pada pilihan Anda yang baru.

No	Pernyataan	TP	J	KD	SR	SSR
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran				√	√

NO	PERNYATAAN	TP	J	KD	SR	SSR
1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/SD yang akan dicapai					
2	Saya mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/SD yang akan dicapai					
3	Tujuan pembelajaran yang saya susun tidak memperhatikan kebutuhan belajar peserta didik					
4	Keluasan bahan ajar yang saya susun memperhatikan potensi peserta didik					
5	Kedalaman bahan ajar yang saya susun memperhatikan potensi peserta didik					
6	Saya merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)					
7	Ketika akan mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi pelajaran					
8	Saya menjabarkan sendiri tujuan khusus pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa					
9	Saya membuat perencanaan pembelajaran saat akan mengajar					
10	Saya mempersiapkan sarana pembelajaran yang akan dibutuhkan untuk mengajar					
11	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika akan diperiksa oleh Kepala Sekolah					
12	Sumber belajar media pembelajaran yang saya pilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik					
13	Saya memasuki kelas untuk mengajar tepat waktu bel berbunyi					
14	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan materi					

15	Saya mendorong keaktifan siswa di dalam kelas					
16	Saya memberi kesempatan pada siswa untuk bertanya					

NO	PERNYATAAN	TP	J	KD	SR	SSR
17	Penggunaan metode pembelajaran hanya saya lakukan ketika ada supervise saja					
18	Penggunaan media pembelajaran hanya saya lakukan ketika ada supervise saja					
19	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang ada di sekolah					
20	Saya membuat catatan perkembangan kemajuan pendidikan siswa untuk memudahkan melihat maju mundurnya prestasi siswa					
21	Saya menyediakan sarana pengajaran yang dibutuhkan untuk mengajar					
22	Saya memperhatikan para siswa dalam kegiatan belajar di kelas					
23	Saya memaksimalkan penggunaan sarana/alat pembelajaran di dalam kegiatan belajar mengajar					
24	Saya mendorong siswa menggunakan sarana belajar seoptimal mungkin					
25	Saya melakukan pretest sebelum memulai pengajaran					
26	Saya mengakhiri KBM sebelum waktu yang telah ditentukan					
27	Membuat rangkuman dari materi yang telah dipelajari hanya dilakukan oleh siswa saja					
28	Saya bersama siswa membuat simpulan dari materi yang telah dipelajari					
29	Saya memberikan PR pada siswa di akhir pembelajaran					
30	Saya tidak memberitahukan pada siswa jika akan mengadakan ulangan/evaluasi pada pertemuan berikutnya					

NO	PERNYATAAN	TP	J	KD	SR	SSR
31	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi topik/lompetensi dasar yang mudah, sedang, dan sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan					
32	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua sebagai refleksi belajarnya					
33	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada teman guru sebagai refleksi belajarnya					
34	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada peserta didik sebagai refleksi belajarnya					
35	Rancangan penilaian portofolio peserta didik minimal saya lakukan satu kali per semester					
36	Teknik penilaian yang saya lakukan sesuai dengan tingkat kemampuan siswa					
37	Saya memeriksa hasil ulangan harian secara cermat					
38	Saya menyusun soal ulangan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan					
39	Dalam membuat soal ujian saya memperhatikan tingkat kesukaran soal					
40	Saya memperhatikan kegiatan siswa ketika sedang menjawab soal ulangan					
41	Saya memperhatikan kelancaran pelaksanaan kegiatan ulangan di kelas					

Lampiran 2. Data Mentah Hasil Uji Coba Variabel *Workplace Well-Being*

6 6 6 6 6 6 6 6 6 1 6 6 6 6 6 6 2 6 5 6 2
5 6 5 6 5 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 6 5 5 5 2 6 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 4 5 5 5 5 4 2 3 5 5 5 5 4
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 4 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 2 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2
5 5 4 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 5 5
5 6 5 5 5 2 6 6 5 3 5 6 5 5 4 5 5 2 3 4 6 2
5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 2 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 5 6 5 4 6 6 6 4 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5
5 6 2 5 5 2 6 5 5 4 5 5 5 5 6 5 5 4 4 5 5 3
5 5 5 6 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 5 5
5 5 5 4 5 2 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 6 5
5 6 5 5 2 3 5 5 4 6 5 5 6 5 5 5 4 5 5 5 4 5
5 6 5 6 6 2 6 5 5 5 5 5 6 6 6 2 5 5 5 5 6 6
5 5 5 5 4 3 6 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5
5 6 5 5 2 3 5 5 4 6 5 5 6 6 5 5 4 5 5 5 4 5
5 6 5 5 2 3 5 5 4 6 5 5 6 5 4 5 4 5 5 5 4 5
5 6 5 6 5 2 6 6 5 5 5 6 6 6 6 5 6 5 5 5 6 5
5 5 5 5 5 3 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 2 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2
5 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 4 6 6 6 6 6 6 6 5 6 6

5 5 5 6 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5
5 5 5 6 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 3 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6 5 1 6 5 4 6 5 5 5 5 5 5 5 5 2 3 2 4 6 5 2
5 6 4 5 6 5 6 6 5 5 6 6 6 5 5 6 6 5 6 2 6 5
5 6 6 6 6 1 6 6 5 6 6 6 6 6 6 5 6 2 6 5 5 2
6 4 3 5 4 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5
5 6 5 5 6 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
5 6 5 5 6 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
5 6 4 5 6 2 6 5 5 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 3 5 6 2 5 5 4 4 5 5 5 5 5 3 5 3 4 3 6 5
5 6 5 6 5 3 5 6 6 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 5 5 5 2 5 6 6 6 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2 5 5
5 6 5 5 5 2 5 6 5 5 5 6 5 6 5 5 5 5 5 2 5 5
5 6 4 5 6 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
6 6 4 5 6 1 6 6 5 6 6 6 6 5 5 5 1 6 6 6 1 5
5 5 5 5 5 1 6 6 5 5 6 6 5 5 5 5 4 2 5 2 2 2
4 6 5 6 6 1 6 6 5 5 4 4 5 5 5 2 4 5 3 4 6 3
5 5 4 5 5 3 5 5 5 4 3 5 5 5 4 5 5 3 4 4 4 4
5 6 4 5 5 3 6 6 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 5
5 6 5 5 6 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 4 5 5 5 6 5
5 6 5 5 6 3 6 6 6 1 5 5 5 5 5 5 5 6 6 4 6 6
4 5 3 5 5 1 5 5 4 3 5 5 5 5 4 4 5 3 3 3 6 5
5 5 3 5 5 2 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2
5 6 5 5 4 4 6 6 6 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5 3 5 5
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 4 3 5 4 5 5

5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 4 5 4 3 4 2 6 2 5 5
5 5 2 5 5 3 5 5 5 3 4 5 5 5 4 5 5 3 3 4 5 4
5 6 4 5 5 5 6 6 5 5 6 6 6 5 5 5 5 2 5 2 5 4
5 6 5 5 6 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 4 5 5 4 6 5
5 6 4 5 5 3 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4
5 5 5 5 5 2 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5

Lampiran 3. Data Mentah Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Guru

5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 1 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5
4 4 5 3 4 4 4 3 3 3 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 2 4 4 5 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 4 3 5 4 3 4 4 4 3 3 4 3 3 4 5 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 1 4 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 4 4 4 4 4 3 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 5 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4
5 5 2 4 4 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 3 5 2 4 4 5 4 3 4 4 3 5 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 3 5 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 5 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 1 2 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 1 5 5 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4
4 4 3 4 4 4 4 3 4 3 2 3 4 3 4 5 4 4 4 3 2 5 4 4 2 5 2 4 2 4 4 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3 4 4
5 5 5 4 4 5 4 4 3 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 3 3 3 5 5 5 3 5 1 3 4 4 4 4 5
4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 1 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5
5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 1 2 3 3 3 3 4 3 4 4 4 5 5 5 4 4
5 5 5 5 4 4 5 4 4 3 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 3 3 3 5 4 4 3 4 1 4 4 4 4 5
5 5 5 4 4 5 4 4 3 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 3 3 3 5 4 4 3 4 1 3 4 4 4 4 5
5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 5 4 3 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 2 4 5 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5

4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 1 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 5 4 3 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 3 4 4 5 4 3 5 5 4 4 5 5 4 3 5 4 4 5 4 5 4 5 4 1 3 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4
4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 2 4 5 5 4 4 3 5 4 5 5 5 5 4 5
5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 1 5
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 2 4 2 4 4 4 4 4 5 5 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 5 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5
4 4 1 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 3 5 4 4 4 4 3 4 4 4 4 5 5
5 5 4 4 4 5 4 3 2 4 4 4 5 4 4 5 3 3 4 4 3 5 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5
4 5 5 4 4 3 4 1 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 3 5 5 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 4 3 2 4 3 3 4 5 3 4 4 4 5 5 5 5
3 4 2 3 4 3 3 3 4 3 2 3 4 3 4 4 3 3 2 3 3 4 3 4 4 2 3 3 4 5 2 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4
1 4 5 4 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 2 4 3 3 3 3 4 4 1 3 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 3 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4 2 4 3 5 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4
4 3 5 4 4 3 4 3 4 5 1 4 5 3 3 4 3 4 4 3 4 5 4 5 3 1 4 2 4 5 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 2 3 4 3 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 5 3 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 5 3 5 4 4 4 5 5 4 3 3 4 4 4 3 4 2 3 4 5 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 2 3 4 4 5 4 4 4 4 2 4 5 5 4 4
4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 1 4 4 4 5 3 4 5 2 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 2 2 4 3 3 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 3 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4

3 3 5 4 5 4 4 3 4 4 3 4 5 4 4 4 5 4 4 3 4 4 4 4 3 5 1 4 5 5 2 4 2 3 3 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 3 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 2 2 2 3 3 5 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4
4 5 5 4 4 3 5 4 4 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 2 4 4 5 4 3 3 5 5 5 5 4 5 4 5
4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 2 3 4 3 5 5 4 4 3 3 3 4 4 4 3 5 3 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4 4
3 4 5 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 2 4 3 3 2 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 3 3
4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 2 3 4 3 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 5 3 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4

Lampiran 4. Analisis Data Statistika *Rasch* Model

Reliabilitas *Workplace Being*

SUMMARY OF 57 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	105.8	22.0	1.44	.31	1.15	-.1	1.22	.0
S.D.	6.7	.0	.73	.06	1.29	2.0	1.43	2.2
MAX.	128.0	22.0	5.06	.58	7.48	7.5	8.03	9.7
MIN.	93.0	22.0	.50	.22	.17	-3.0	.18	-2.5
REAL RMSE	.40	TRUE SD	.61	SEPARATION	1.53	Person	RELIABILITY	.70
MODEL RMSE	.31	TRUE SD	.66	SEPARATION	2.12	Person	RELIABILITY	.82
S.E. OF Person MEAN = .10								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .95
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .71

SUMMARY OF 22 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	274.0	57.0	.00	.20	.98	-.3	1.22	.3
S.D.	34.0	.0	.93	.05	.53	1.5	.76	2.1
MAX.	314.0	57.0	2.35	.27	2.54	3.1	2.96	4.4
MIN.	146.0	57.0	-1.99	.12	.34	-2.4	.39	-2.4
REAL RMSE	.23	TRUE SD	.91	SEPARATION	3.98	Item	RELIABILITY	.94
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	.91	SEPARATION	4.35	Item	RELIABILITY	.95
S.E. OF Item MEAN = .20								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.91
 1254 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 2148.52 with 1172 d.f. p=.0000
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .7373

Validitas Workplace Being

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFINIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
10	267	57	.53	.16	1.54	1.9	2.96	4.4	A .14	.37	54.4	59.4	I0010
21	288	57	-.23	.23	2.54	3.1	2.74	3.7	B .31	.32	52.6	75.5	I0021
5	288	57	-.23	.23	2.23	2.6	2.54	3.4	C .33	.32	64.9	75.5	I0005
20	247	57	.93	.13	1.27	1.4	1.85	2.8	D .15	.43	45.6	43.6	I0020
22	255	57	.79	.14	1.01	.1	1.81	2.5	E .35	.40	49.1	46.2	I0022
18	238	57	1.07	.12	1.00	.1	1.76	2.8	F .42	.45	42.1	36.5	I0018
12	294	57	-.59	.26	1.05	.3	1.63	1.8	G .08	.32	71.9	73.5	I0012
17	265	57	.58	.15	1.11	.5	1.42	1.3	H .39	.37	56.1	56.5	I0017
16	267	57	.53	.16	1.12	.5	1.29	1.0	I .39	.37	66.7	59.4	I0016
6	146	57	2.35	.13	.89	-.5	.99	.0	J .54	.57	47.4	43.9	I0006
2	314	57	-1.99	.27	.90	-.8	.86	-.8	K .48	.28	71.9	60.8	I0002
11	290	57	-.35	.24	.86	-.3	.82	-.5	k .48	.32	73.7	75.1	I0011
8	303	57	-1.21	.26	.81	-.9	.80	-.9	j .43	.31	71.9	66.8	I0008
19	269	57	.48	.16	.77	-.8	.64	-1.2	i .60	.36	64.9	59.8	I0019
7	306	57	-1.42	.26	.76	-1.4	.75	-1.3	h .41	.30	75.4	63.8	I0007
3	255	57	.79	.14	.75	-1.2	.73	-1.0	g .51	.40	45.6	46.2	I0003
9	285	57	-.08	.22	.58	-1.2	.68	-.9	f .39	.33	77.2	75.5	I0009
4	297	57	-.80	.26	.66	-1.3	.66	-1.3	e .41	.32	78.9	71.9	I0004
13	295	57	-.66	.26	.49	-1.9	.50	-1.9	d .54	.32	86.0	73.1	I0013
15	281	57	.10	.20	.45	-1.9	.50	-1.7	c .55	.33	73.7	73.2	I0015
1	287	57	-.18	.23	.37	-2.2	.41	-2.1	b .14	.32	87.7	75.6	I0001
14	291	57	-.40	.25	.34	-2.4	.39	-2.4	a .50	.32	87.7	74.8	I0014
MEAN	274.0	57.0	.00	.20	.98	-.3	1.22	.3			65.7	63.0	
S.D.	34.0	.0	.93	.05	.53	1.5	.76	2.1			14.1	12.5	

TABLE 10.3 D:\SKRIPSI FITRAH TUL UMMI 2017\DATA ZOU223WS.TXTR Jul 5 13:48 2017B\WB FIX.p
 INPUT: 57 Person 22 Item REPORTED: 57 Person 22 Item 6 CATS WINSTEPS 3.73

Item Dimensional Workplace Being

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)

		-- Empirical --		Modeled
Total raw variance in observations	=	41.3	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	19.3	46.7%	47.2%
Raw variance explained by persons	=	4.0	9.8%	9.9%
Raw Variance explained by items	=	15.2	36.9%	37.3%
Raw unexplained variance (total)	=	22.0	53.3%	100.0%
Unexplnd variance in 1st contrast	=	3.3	8.1%	15.2%
Unexplnd variance in 2nd contrast	=	2.7	6.6%	12.3%
Unexplnd variance in 3rd contrast	=	2.3	5.5%	10.4%
Unexplnd variance in 4th contrast	=	2.0	4.8%	8.9%
Unexplnd variance in 5th contrast	=	1.9	4.5%	8.5%

Reliabilitas Kinerja Guru

SUMMARY OF 57 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	162.8	41.0	1.37	.25	1.17	.3	1.11	.2
S.D.	12.3	.0	.87	.04	.87	2.3	.78	2.2
MAX.	197.0	41.0	4.35	.40	5.33	9.9	4.79	9.9
MIN.	137.0	41.0	.10	.18	.34	-3.4	.37	-2.8
REAL RMSE	.31	TRUE SD	.81	SEPARATION	2.62	Person	RELIABILITY	.87
MODEL RMSE	.25	TRUE SD	.83	SEPARATION	3.31	Person	RELIABILITY	.92
S.E. OF Person MEAN = .12								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .88

SUMMARY OF 41 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	226.3	57.0	.00	.21	.99	-.6	1.11	-.3
S.D.	17.8	.0	.62	.03	.93	2.9	1.11	3.4
MAX.	248.0	57.0	2.11	.25	4.94	8.0	6.08	9.8
MIN.	146.0	57.0	-1.05	.14	.20	-4.6	.21	-4.7
REAL RMSE	.24	TRUE SD	.57	SEPARATION	2.36	Item	RELIABILITY	.85
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	.58	SEPARATION	2.73	Item	RELIABILITY	.88
S.E. OF Item MEAN = .10								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.97

2337 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 4131.28 with 2237 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .6616

Validitas Kinerja Guru

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S. E.	INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.			
3	233	57	-.20	.22	4.94	8.0	6.08	9.8	A .13	.40	21.1	69.7	I0003
30	236	57	-.35	.23	3.83	6.5	4.01	7.1	B .07	.40	26.3	69.5	I0030
26	209	57	.72	.17	2.38	4.9	2.68	5.4	C .34	.44	29.8	51.6	I0026
27	146	57	2.11	.14	1.85	4.3	2.63	6.6	D-.02	.57	35.1	38.9	I0027
11	196	57	1.06	.16	1.78	3.7	2.44	5.5	E .42	.46	24.6	42.7	I0011
35	199	57	.98	.16	1.39	2.0	2.00	4.0	F .20	.46	52.6	44.9	I0035
17	238	57	-.46	.23	1.84	2.7	1.73	2.5	G .49	.40	47.4	69.0	I0017
18	246	57	-.93	.25	1.73	2.8	1.60	2.4	H .51	.38	52.6	65.7	I0018
12	222	57	.28	.20	1.03	.2	1.39	1.5	I .37	.41	70.2	64.8	I0012
1	240	57	-.57	.24	1.24	1.0	1.20	.9	J .44	.39	63.2	68.3	I0001
36	225	57	.17	.20	1.01	.1	1.18	.8	K .39	.41	77.2	67.6	I0036
29	222	57	.28	.20	1.02	.2	1.12	.6	L .43	.41	57.9	64.8	I0029
24	229	57	-.01	.21	1.02	.2	1.12	.5	M .35	.41	77.2	68.7	I0024
9	223	57	.25	.20	.95	-.1	1.10	.5	N .38	.41	61.4	65.1	I0009
25	206	57	.80	.17	1.04	.3	1.08	.5	O .51	.44	52.6	49.8	I0025
33	205	57	.83	.16	.89	-.5	1.03	.2	P .17	.44	45.6	47.8	I0033
32	218	57	.43	.19	.79	-.9	.98	.0	Q .28	.42	66.7	59.8	I0032
6	227	57	.08	.21	.93	-.2	.94	-.1	R .57	.41	71.9	68.2	I0006
8	221	57	.32	.19	.68	-1.4	.75	-1.0	S .45	.42	71.9	63.2	I0008
13	244	57	-.81	.25	.72	-1.3	.73	-1.2	T .48	.38	66.7	66.5	I0013
28	216	57	.50	.18	.64	-1.7	.73	-1.2	U .47	.42	64.9	59.2	I0028
2	248	57	-1.05	.25	.71	-1.4	.70	-1.5	t .59	.37	73.7	64.6	I0002
10	226	57	.12	.21	.63	-1.6	.71	-1.2	s .49	.41	68.4	67.9	I0010
31	222	57	.28	.20	.60	-1.8	.60	-1.8	r .48	.41	71.9	64.8	I0031
14	234	57	-.25	.23	.60	-1.6	.60	-1.8	q .71	.40	70.2	69.7	I0014
34	221	57	.32	.19	.55	-2.1	.59	-1.9	p .47	.42	64.9	63.2	I0034
16	244	57	-.81	.25	.52	-2.4	.51	-2.5	o .61	.38	80.7	66.5	I0016
19	227	57	.08	.21	.48	-2.4	.48	-2.5	n .65	.41	80.7	68.2	I0019
22	239	57	-.52	.24	.45	-2.6	.48	-2.5	m .52	.39	82.5	68.7	I0022
40	234	57	-.25	.23	.44	-2.6	.48	-2.5	l .51	.40	84.2	69.7	I0040
21	227	57	.08	.21	.46	-2.5	.44	-2.7	k .68	.41	82.5	68.2	I0021
15	240	57	-.57	.24	.44	-2.7	.45	-2.8	j .68	.39	80.7	68.3	I0015
41	241	57	-.63	.24	.41	-3.0	.42	-3.1	i .66	.39	82.5	67.9	I0041
7	238	57	-.46	.23	.41	-2.9	.41	-3.0	h .72	.40	80.7	69.0	I0007
38	240	57	-.57	.24	.34	-3.5	.36	-3.5	g .63	.39	87.7	68.3	I0038
20	221	57	.32	.19	.36	-3.5	.34	-3.6	f .68	.42	75.4	63.2	I0020
39	234	57	-.25	.23	.35	-3.2	.35	-3.4	e .71	.40	84.2	69.7	I0039
37	238	57	-.46	.23	.32	-3.6	.34	-3.6	d .67	.40	87.7	69.0	I0037
4	233	57	-.20	.22	.30	-3.6	.34	-3.5	c .66	.40	89.5	69.7	I0004
23	237	57	-.41	.23	.22	-4.5	.23	-4.6	b .78	.40	89.5	69.3	I0023
5	235	57	-.30	.23	.20	-4.6	.21	-4.7	a .68	.40	96.5	69.6	I0005
MEAN	226.3	57.0	.00	.21	.99	-.6	1.11	-.3			67.1	63.9	
S.D.	17.8	.0	.62	.03	.93	2.9	1.11	3.4			19.0	8.0	

Item Dimentional Kinerja Guru

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)

		-- Empirical --		Modeled
Total raw variance in observations	=	57.6	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	16.6	28.8%	31.8%
Raw variance explained by persons	=	5.2	9.0%	9.9%
Raw variance explained by items	=	11.4	19.8%	21.8%
Raw unexplained variance (total)	=	41.0	71.2%	68.2%
Unexplned variance in 1st contrast	=	4.7	8.2%	11.5%
Unexplned variance in 2nd contrast	=	4.1	7.1%	9.9%
Unexplned variance in 3rd contrast	=	3.6	6.2%	8.7%
Unexplned variance in 4th contrast	=	3.0	5.3%	7.4%
Unexplned variance in 5th contrast	=	2.6	4.5%	6.3%

Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian Variabel *Workplace Well-Being*

6	6	6	5	2	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	5	2	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	
6	6	6	5	2	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	
6	6	6	5	2	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
5	5	5	5	2	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	6
6	6	6	6	1	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	
5	5	5	6	1	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	
5	5	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	
5	5	5	4	3	6	5	5	3	5	2	5	3	5	5	3	3	5	2	
5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	
5	6	6	6	2	6	5	5	6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	2	
5	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	2	
5	6	5	5	2	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	4	
6	6	6	6	2	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	2	5	5	5	

6	6	6	6	2	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	
6	6	5	6	1	6	5	5	4	4	6	6	6	5	5	2	5	5	5	
6	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
5	6	5	6	2	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	4	6	
5	6	5	6	2	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	4	6	
5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	2	
4	4	4	3	2	5	6	5	5	5	6	5	5	4	3	3	4	5	6	
4	5	5	3	5	5	6	5	5	5	6	5	5	4	3	3	4	5	6	
5	5	5	3	5	5	6	5	4	5	6	5	5	4	3	2	4	5	6	
4	5	5	3	5	5	6	5	5	5	6	5	5	4	4	3	4	5	6	
5	5	5	3	5	5	6	5	4	5	6	5	5	4	3	3	4	5	6	
5	6	6	6	2	6	6	5	6	5	5	5	6	5	2	2	6	5	2	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	
5	6	6	6	2	6	6	5	6	5	5	5	6	5	2	2	6	5	2	
6	5	5	5	2	6	5	5	5	5	4	5	5	6	5	3	4	3	5	
4	6	6	6	2	6	6	5	6	5	5	5	6	5	2	2	6	5	2	
6	5	6	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3
5	6	6	6	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
6	5	6	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3
6	6	5	6	2	6	5	5	5	6	6	6	5	4	4	3	1	4	6	
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	
5	5	5	5	2	6	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	
6	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	

5 5 5 4 2 5 4 5 4 5 3 5 4 4 5 5 5 4 5
6 6 5 6 2 6 5 5 6 6 6 6 5 4 4 3 1 4 6
5 5 5 4 2 5 5 5 2 6 5 5 5 6 5 5 4 4 4
5 6 5 6 2 5 4 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 4 5
5 5 5 5 1 6 6 6 2 5 5 6 6 5 3 4 4 3 4
5 5 5 6 2 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 3 6 5 5
6 6 5 6 1 5 5 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 6 2 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 3 3 3 5
5 6 5 5 4 5 5 4 6 5 5 5 4 3 4 2 5 5 2
5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 3 2 5 5
6 6 5 6 1 5 5 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6 6 5 6 1 5 5 6 5 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5
5 6 5 5 2 5 6 6 5 5 5 5 5 2 2 5 5 2 5
5 6 5 6 3 5 6 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6 6 5 5 3 6 6 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6 6 6 5 2 5 5 5 6 6 5 5 5 5 4 5 5 5 5
6 6 6 5 3 6 6 6 5 5 5 5 5 5 5 6 6 4 6
6 5 5 5 1 5 5 4 5 5 5 5 4 4 5 3 3 3 5
5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 2
5 6 4 5 4 6 6 6 5 5 5 5 4 5 5 4 5 3 5
5 5 5 5 2 5 5 5 4 5 5 5 4 5 4 3 5 4 5
5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 4 5 4 3 4 2 6 2 5
5 5 5 5 3 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 3 3 4 4
6 6 6 5 2 5 5 5 6 6 5 5 5 5 4 5 5 4 5
5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4
5 5 5 5 2 5 5 5 6 6 5 5 5 5 5 4 4 5 5

6 6 6 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
4 5 5 5 3 5 5 5 3 5 5 5 4 5 5 3 4 4 4

Lampiran 6. Data Mentah Hasil Penelitian Kinerja Guru

5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
3 3 2 2 4 3 4 3 4 2 4 3 3 3 4 2 2 4 4 4 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 2 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 6 6 6 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 5 5 1 5 5 4 5 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5 5 5 5
3 4 4 4 5 5 5 5 5 2 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 2 5 5 4 5 5 5
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 2 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
3 3 4 4 4 4 3 3 4 2 3 4 4 4 4 2 2 4 4 3 4 4 4 4 2 3 3 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 2 5 4 4 4 4 4 3 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 5 4 5 5 5 5 5 5 1 5 5 4 5 5 4 2 5 5 5 5 5 4
4 4 4 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5 2 4 3 4 4 3 4 4 5 5 5 5 5 5
4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 2 4 3 4 4 3 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 4 4 4 5 4 4 4 2 4 5 4 5 5 3 4 5 4 4 5 4 4 3 2 5 5 4 5 3 4 3 4 5 5 5 5 5
5 5 4 4 4 5 4 5 3 2 4 4 3 4 4 3 3 4 4 3 5 4 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4

4 4 5 5 4 5 4 5 4 2 4 4 4 4 3 3 3 4 4 3 5 4 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 5 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 4 5 5 2 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 3 2 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 4
5 5 5 5 5 5 4 5 5 2 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 3 2 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 4
5 5 4 4 4 5 5 5 5 2 5 5 5 5 5 3 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 5 4 4 4 2 2 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5
5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 5 4 4 3 3 3 4 5 5 5 5 5
5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 3 5 4 4 4 1 4 4 4 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 3 5 4 4 4 1 4 4 4 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 2 4 5 4 3 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 5 4 4 3 3 3 4 5 5 5 5 5
5 4 4 4 4 4 4 5 4 2 3 4 4 4 3 5 4 4 4 4 5 3 3 4 5 1 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4
5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 2 4 5 4 5 3 3 4 4 5 5 5 5 5
3 3 4 3 4 4 3 4 3 2 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 2 4 3 2 4 4 4 4 2 4 3 2 4 4 4 4 4
5 5 5 5 5 5 4 4 4 1 5 5 4 5 4 5 5 2 5 4 5 5 4 4 3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 5 5 3 4
3 3 4 3 4 4 3 4 3 2 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 2 4 3 2 4 4 3 4 2 4 3 2 4 4 4 4 4
5 5 5 5 4 4 3 5 5 4 5 2 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 2 4 4 5 4 3 2 3 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 5 4 3 3 3 2 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 2 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 3 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5
4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 3 3 4 2 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4

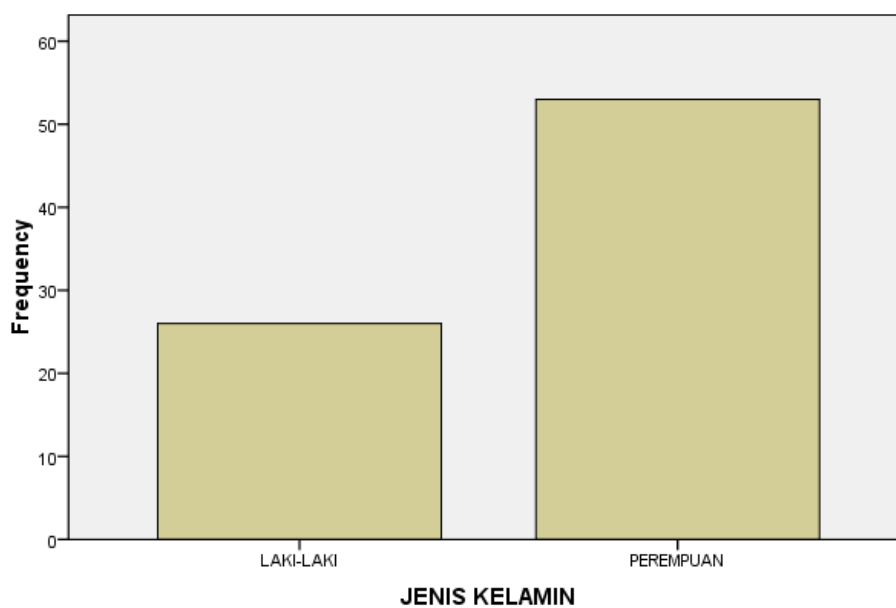
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	
5	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	
4	3	4	4	3	4	3	4	5	1	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	5	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

50	0.74	1	19	82	0.26	0.8582	-0.299	0.5284	-1.2095	0	0.7003	1	57.895	51.329	4.3158	0.6882	0.817	50
51	1.2	1	19	88	0.3	0.3827	-1.83	0.5358	-1.0895	0	0.7617	1	73.684	56.528	4.6316	0.6902	0.476	51
52	0.88	1	19	84	0.27	0.9765	0.061	0.9559	0.041	0	0.5258	1	52.632	54.208	4.4211	0.6889	0.839	52
53	1.6	1	19	92	0.34	2.6907	2.6527	2.3322	-2.3323	0	0.7257	1	26.316	64.259	4.8421	0.6911	1.111	53
54	1.11	1	19	87	0.29	1.3531	0.9214	1.529	1.1615	0	0.5072	1	68.421	56.716	4.5789	0.6898	0.919	54
55	1.2	1	19	88	0.3	0.7609	-0.489	0.912	-0.0491	0	0.6697	1	52.632	56.528	4.6316	0.6902	0.671	55
56	1.03	1	19	86	0.28	1.3916	1.0214	1.7411	1.5117	0	0.7399	1	47.368	56.658	4.5263	0.6895	0.957	56
57	1.39	1	19	90	0.32	0.5455	-1.08	0.4669	-1.3295	0	0.7201	1	68.421	62.421	4.7368	0.6909	0.534	57
58	2.12	1	19	96	0.38	0.7067	-0.529	0.6664	-0.7893	0	0.7832	1	68.421	63.698	5.0526	0.6831	0.51	58
59	0.88	1	19	84	0.27	0.3925	-2.05	0.3999	-1.6596	0	0.8085	1	63.158	54.208	4.4211	0.6889	0.532	59
60	0.95	1	19	85	0.28	1.4049	1.0714	1.5495	1.2115	0	0.5255	1	47.368	54.422	4.4737	0.6892	0.984	60
61	1.03	1	19	86	0.28	0.624	-0.979	0.3765	-1.7196	0	0.7263	1	73.684	56.658	4.5263	0.6895	0.641	61
62	2.12	1	19	96	0.38	0.7067	-0.529	0.6664	-0.7893	0	0.7832	1	68.421	63.698	5.0526	0.6831	0.51	62
63	2.27	1	19	97	0.38	0.8202	-0.269	0.7343	-0.6093	0	0.7828	1	57.895	62.865	5.1053	0.6772	0.541	63
64	1.03	1	19	86	0.28	1.7545	1.7118	1.3109	0.7813	0	0.6561	1	52.632	56.658	4.5263	0.6895	1.074	64
65	2.27	1	19	97	0.38	0.4006	-1.57	0.4608	-1.5995	0	0.7746	1	78.947	62.865	5.1053	0.6772	0.378	65
66	2.12	1	19	96	0.38	0.5392	-1.02	0.6196	-0.9394	0	0.7829	1	78.947	63.698	5.0526	0.6831	0.445	66
67	2.12	1	19	96	0.38	0.568	-0.929	0.6422	-0.8694	0	0.7972	1	68.421	63.698	5.0526	0.6831	0.457	67
68	2.88	1	19	101	0.39	0.9156	-0.139	1.0348	0.211	0.01	0.6623	1	68.421	59.624	5.3158	0.6265	0.557	68
69	0.81	1	19	83	0.26	0.4538	-1.81	0.478	-1.3695	0	0.8472	1	57.895	53.855	4.3684	0.6886	0.583	69
70	0.81	1	19	83	0.26	0.8734	-0.249	0.5158	-1.2295	0	0.7042	1	68.421	53.855	4.3684	0.6886	0.809	70
71	1.72	1	19	93	0.35	1.389	0.8814	1.399	0.9514	0	0.5943	1	57.895	63.771	4.8947	0.6906	0.773	71
72	1.03	1	19	86	0.28	0.2443	-2.74	0.2268	-2.4698	0	0.8259	1	78.947	56.658	4.5263	0.6895	0.401	72
73	0.81	1	19	83	0.26	0.9678	0.031	0.7761	-0.4192	0	0.6029	1	57.895	53.855	4.3684	0.6886	0.852	73
74	0.95	1	19	85	0.28	0.3937	-1.98	0.447	-1.4496	0	0.767	1	68.421	54.422	4.4737	0.6892	0.521	74
75	1.98	1	19	95	0.37	0.6392	-0.699	0.6951	-0.6593	0	0.8138	1	63.158	62.445	5	0.687	0.495	75
76	1.2	1	19	88	0.3	0.2125	-2.76	0.2659	-2.2097	0	0.8951	1	94.737	56.528	4.6316	0.6902	0.354	76
77	1.6	1	19	92	0.34	0.3656	-1.66	0.452	-1.3995	0	0.744	1	84.211	64.259	4.8421	0.6911	0.409	77
78	2.12	1	19	96	0.38	0.3324	-1.79	0.3625	-1.9596	0	0.8072	1	78.947	63.698	5.0526	0.6831	0.35	78
79	0.88	1	19	84	0.27	0.5756	-1.239	0.8021	-0.3392	0	0.6523	1	68.421	54.208	4.4211	0.6889	0.644	79

61	-0.72	1	38	139	0.27	1.25	0.9513	1.1895	0.7112	0	0.449	1	76.316	66.318	3.6579	0.6246	0.6758	61
62	0.17	1	38	150	0.3	1.4851	1.6115	1.4678	1.5315	0	0.339	1	55.263	68.388	3.9474	0.6036	0.6662	62
63	0.08	1	38	149	0.29	1.4616	1.5315	1.541	1.7015	0	0.488	1	65.789	68.837	3.9211	0.6066	0.665	63
64	0.26	1	38	151	0.3	1.6444	2.0516	1.6796	2.1017	0	0.538	1	55.263	68.531	3.9737	0.6004	0.6973	64
65	0.53	1	38	154	0.3	0.8864	-0.3591	0.7226	-1.0693	0	0.465	1	78.947	68.073	4.0526	0.59	0.506	65
66	0.08	1	38	149	0.29	2.4593	3.8225	2.3326	3.4723	0	0.429	1	39.474	68.837	3.9211	0.6066	0.8626	66
67	-0.79	1	38	138	0.27	0.5913	-1.7094	0.5477	-1.7895	0	0.66	1	78.947	64.61	3.6316	0.625	0.47	67
68	-0.17	1	38	146	0.29	1.0817	0.3711	0.9078	-0.2191	0	0.481	1	76.316	69.366	3.8421	0.6145	0.5853	68
69	0.62	1	38	155	0.3	1.0219	0.171	0.7632	-0.9092	0	0.379	1	78.947	67.256	4.0789	0.5865	0.5418	69
70	0.17	1	38	150	0.3	0.3864	-2.8196	0.3604	-2.9296	0	0.642	1	84.211	68.388	3.9474	0.6036	0.3398	70
71	0.35	1	38	152	0.3	0.9236	-0.1991	0.9664	-0.029	0	0.681	1	65.789	69.309	4	0.597	0.5202	71
72	0.44	1	38	153	0.3	0.7624	-0.8792	0.7171	-1.0693	0	0.707	1	76.316	68.759	4.0263	0.5936	0.4708	72
73	-0.57	1	38	141	0.27	1.1311	0.5511	1.1439	0.5611	0	0.609	1	68.421	67.967	3.7105	0.6229	0.6289	73
74	-0.79	1	38	138	0.27	0.3487	-3.2297	0.3292	-3.1197	0	0.781	1	81.579	64.61	3.6316	0.625	0.3609	74
75	-0.64	1	38	140	0.27	0.7888	-0.7392	0.799	-0.6392	0	0.643	1	71.053	67.494	3.6842	0.6239	0.5309	75
76	-0.79	1	38	138	0.27	1.2146	0.8412	1.2311	0.8412	0	0.266	1	65.789	64.61	3.6316	0.625	0.6736	76
77	-0.79	1	38	138	0.27	0.5913	-1.7094	0.5477	-1.7895	0	0.66	1	78.947	64.61	3.6316	0.625	0.47	77
78	0.35	1	38	152	0.3	1.0066	0.121	0.8054	-0.6592	0	0.315	1	81.579	69.309	4	0.597	0.5431	78
79	-0.64	1	38	140	0.27	0.3039	-3.4897	0.3113	-3.1997	0	0.774	1	89.474	67.494	3.6842	0.6239	0.3296	79

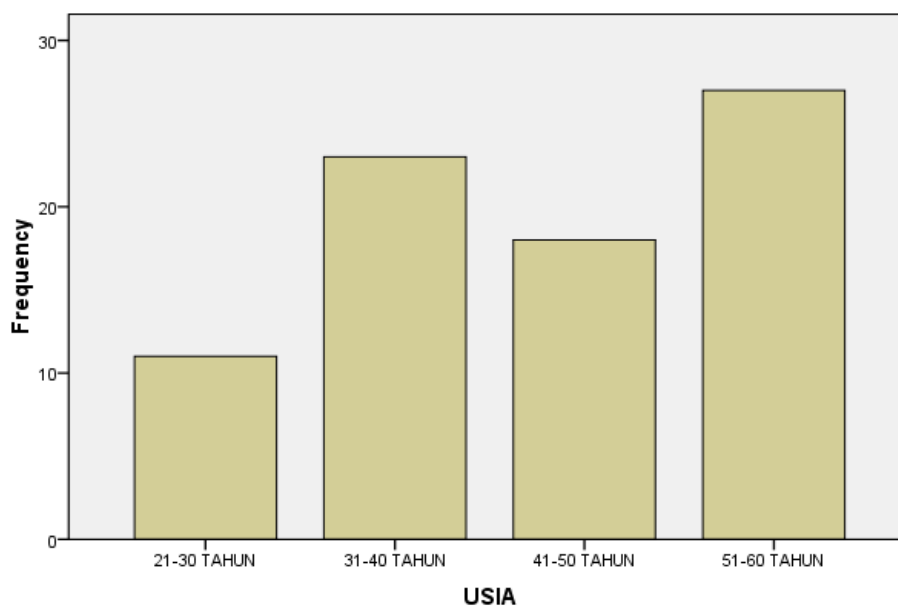
Lampiran 9. Data Demografi Hasil Penelitian SPSS**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	26	32.9	32.9	32.9
	PEREMPUAN	53	67.1	67.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

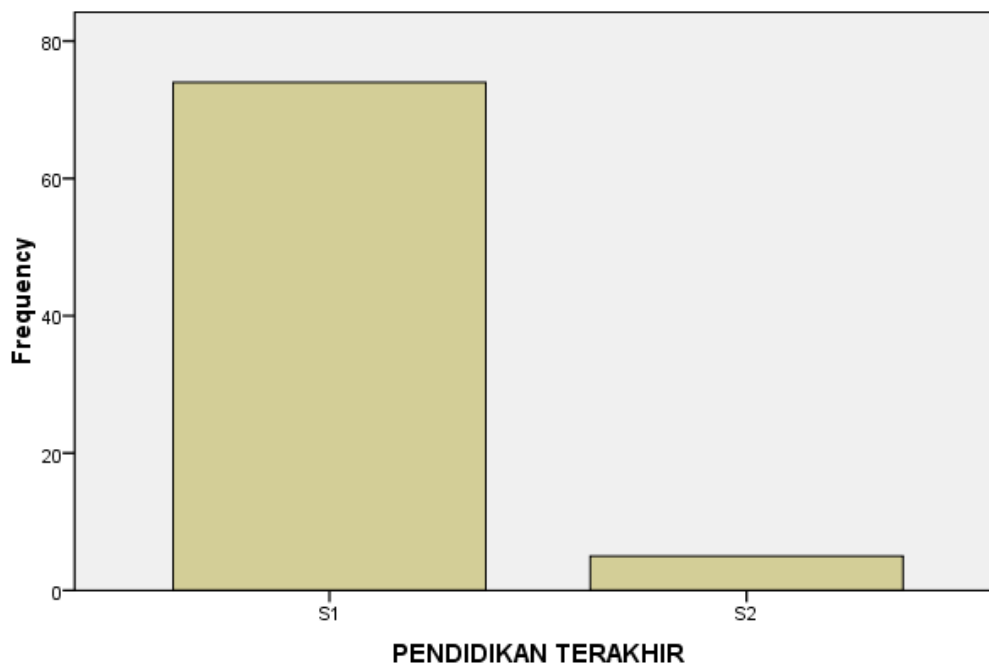
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	11	13.9	13.9	13.9
	31-40 TAHUN	23	29.1	29.1	43.0
	41-50 TAHUN	18	22.8	22.8	65.8
	51-60 TAHUN	27	34.2	34.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

USIA

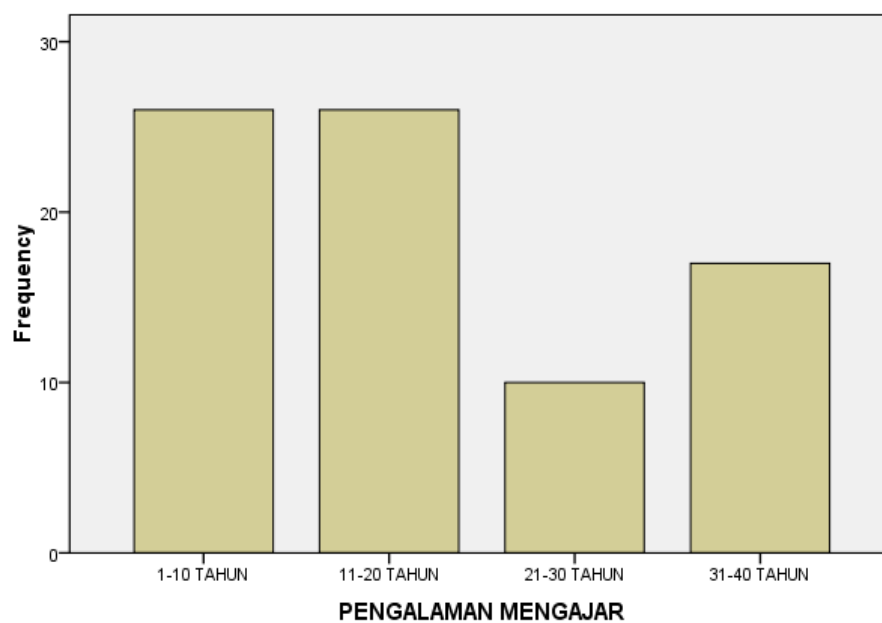
PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	74	93.7	93.7	93.7
	S2	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

PENGALAMAN MENGAJAR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 TAHUN	26	32.9	32.9	32.9
	11-20 TAHUN	26	32.9	32.9	65.8
	21-30 TAHUN	10	12.7	12.7	78.5
	31-40 TAHUN	17	21.5	21.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

PENGALAMAN MENGAJAR

Lampiran 10. Analisis Data Statistik SPSS**Statistics**

WWB

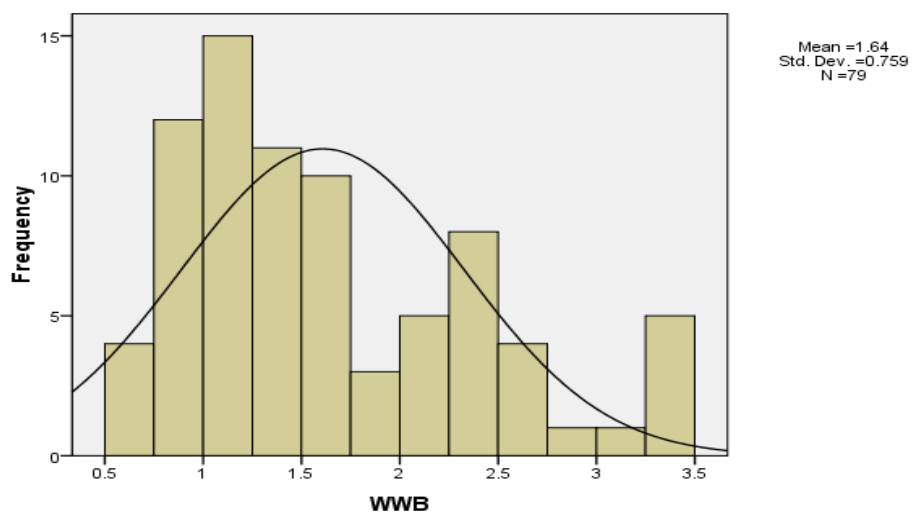
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		1.64
Median		1.49
Mode		1
Std. Deviation		.759
Variance		.576
Skewness		.779
Std. Error of Skewness		.271
Kurtosis		-.223
Std. Error of Kurtosis		.535
Range		3
Minimum		1
Maximum		3
Sum		130
Percentiles	25	1.03
	50	1.49
	75	2.12

WWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.8	3.8	3.8
	1	1	1.3	1.3	5.1
	1	4	5.1	5.1	10.1
	1	4	5.1	5.1	15.2
	1	4	5.1	5.1	20.3
	1	8	10.1	10.1	30.4
	1	3	3.8	3.8	34.2
	1	4	5.1	5.1	39.2
	1	3	3.8	3.8	43.0
	1	4	5.1	5.1	48.1
	1	4	5.1	5.1	53.2
	2	7	8.9	8.9	62.0
	2	3	3.8	3.8	65.8
	2	3	3.8	3.8	69.6
	2	5	6.3	6.3	75.9
	2	6	7.6	7.6	83.5
	2	2	2.5	2.5	86.1

3	1	1.3	1.3	87.3
3	3	3.8	3.8	91.1
3	1	1.3	1.3	92.4
3	1	1.3	1.3	93.7
3	5	6.3	6.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Histogram



Statistics

KINERJAGURU

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		.52

Median		.35
Mode		0 ^a
Std. Deviation		1.102
Variance		1.214
Skewness		.099
Std. Error of Skewness		.271
Kurtosis		-.877
Std. Error of Kurtosis		.535
Range		4
Minimum		-2
Maximum		3
Sum		41
Percentiles	25	-.34
	50	.35
	75	1.46

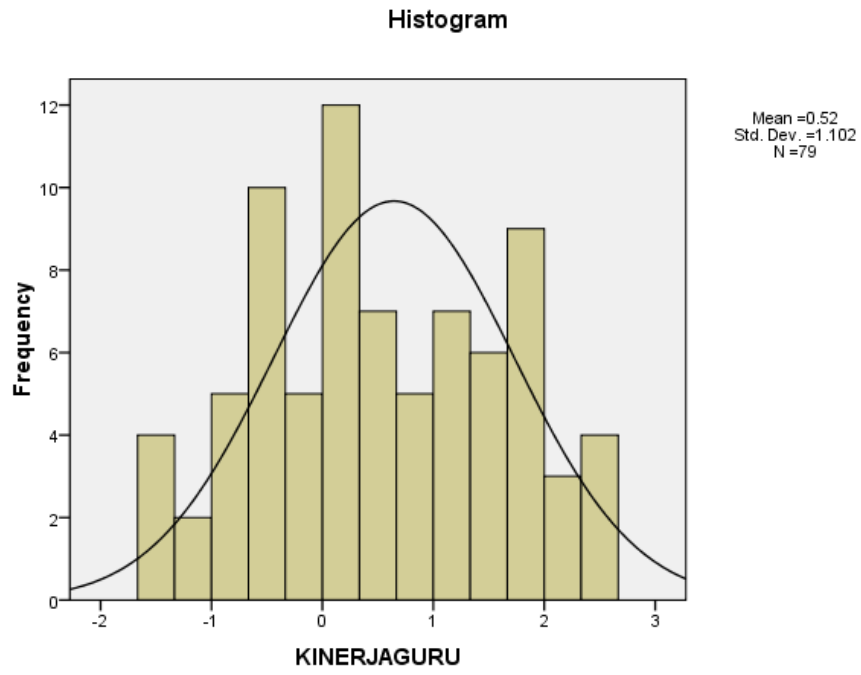
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

KINERJAGURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-2	2	2.5	2.5	2.5
	-1	1	1.3	1.3	3.8

-1	1	1.3	1.3	5.1
-1	1	1.3	1.3	6.3
-1	1	1.3	1.3	7.6
0	4	5.1	5.1	12.7
0	1	1.3	1.3	13.9
0	3	3.8	3.8	17.7
0	1	1.3	1.3	19.0
0	2	2.5	2.5	21.5
0	1	1.3	1.3	22.8
0	3	3.8	3.8	26.6
0	1	1.3	1.3	27.8
0	3	3.8	3.8	31.6
0	1	1.3	1.3	32.9
0	4	5.1	5.1	38.0
0	3	3.8	3.8	41.8
0	3	3.8	3.8	45.6
0	2	2.5	2.5	48.1
0	3	3.8	3.8	51.9
0	2	2.5	2.5	54.4
1	1	1.3	1.3	55.7

1	1	1.3	1.3	57.0
1	1	1.3	1.3	58.2
1	2	2.5	2.5	60.8
1	2	2.5	2.5	63.3
1	4	5.1	5.1	68.4
1	3	3.8	3.8	72.2
1	1	1.3	1.3	73.4
1	4	5.1	5.1	78.5
2	1	1.3	1.3	79.7
2	3	3.8	3.8	83.5
2	4	5.1	5.1	88.6
2	2	2.5	2.5	91.1
2	1	1.3	1.3	92.4
2	2	2.5	2.5	94.9
3	4	5.1	5.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	



Lampiran 11.Uji Normalitas

WWB

	Observed N	Expected N	Residual
1	3	3.6	-.6
1	1	3.6	-2.6
1	4	3.6	.4
1	4	3.6	.4
1	4	3.6	.4
1	8	3.6	4.4
1	3	3.6	-.6
1	4	3.6	.4
1	3	3.6	-.6
1	4	3.6	.4
1	4	3.6	.4
2	7	3.6	3.4
2	3	3.6	-.6
2	3	3.6	-.6
2	5	3.6	1.4
2	6	3.6	2.4
2	2	3.6	-1.6
3	1	3.6	-2.6

3	3	3.6	-.6
3	1	3.6	-2.6
3	1	3.6	-2.6
3	5	3.6	1.4
Total	79		

KINERJAGURU

	Observed N	Expected N	Residual
-2	2	2.1	-.1
-1	1	2.1	-1.1
-1	1	2.1	-1.1
-1	1	2.1	-1.1
-1	1	2.1	-1.1
0	4	2.1	1.9
0	1	2.1	-1.1
0	3	2.1	.9
0	1	2.1	-1.1
0	2	2.1	-.1
0	1	2.1	-1.1
0	3	2.1	.9
0	1	2.1	-1.1
0	3	2.1	.9

0	1	2.1	-1.1
0	4	2.1	1.9
0	3	2.1	.9
0	3	2.1	.9
0	2	2.1	-.1
0	3	2.1	.9
0	2	2.1	-.1
1	1	2.1	-1.1
1	1	2.1	-1.1
1	1	2.1	-1.1
1	2	2.1	-.1
1	2	2.1	-.1
1	4	2.1	1.9
1	3	2.1	.9
1	1	2.1	-1.1
1	4	2.1	1.9
2	1	2.1	-1.1
2	3	2.1	.9
2	4	2.1	1.9
2	2	2.1	-.1
2	1	2.1	-1.1
2	2	2.1	-.1

3	4	2.1	1.9
Total	79		

Test Statistics

	WWB	KINERJAGURU
Chi-Square	20.418 ^a	21.696 ^b
df	21	36
Asymp. Sig.	.495	.971

a. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.6.

b. 37 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.

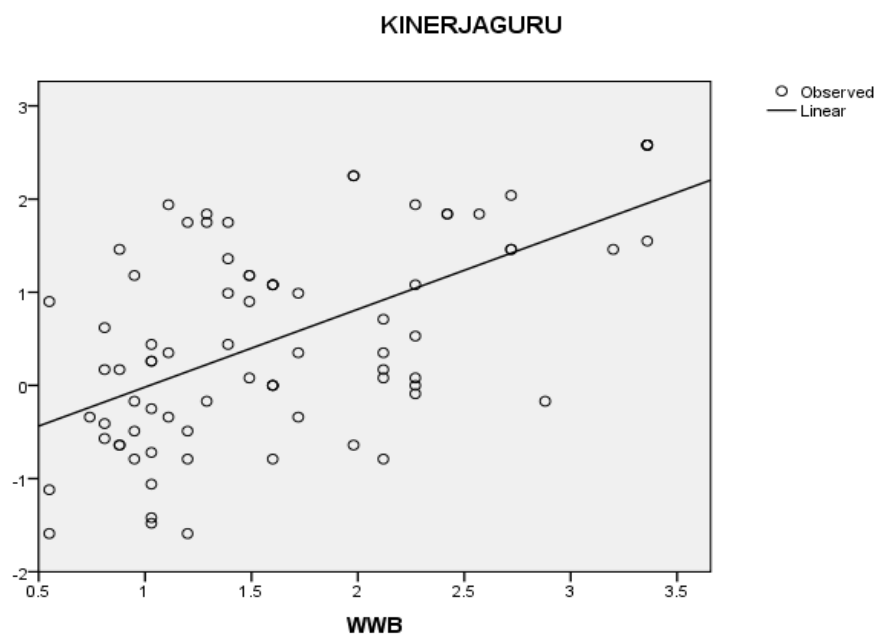
Lampiran 12.Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:KINERJAGURU

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.331	38.158	1	77	.000	-.855	.836

The independent variable is WWB.



Lampiran 13.Uji Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WWB ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WWB ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.576 ^a	.331	.323	.907	.331	38.158	1	77	.000

a. Predictors: (Constant), WWB

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.384	1	31.384	38.158	.000 ^a
	Residual	63.329	77	.822		
	Total	94.713	78			

a. Predictors: (Constant), WWB

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.855	.244		-3.495	.001					
WWB	.836	.135	.576	6.177	.000	.576	.576	.576	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Lampiran 14. Surat Izin Uji Coba Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1088/KJ-P/FPPsi/V/2017
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

29 Mei 2017

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SDN Rawa Badak Utara 01 Pagi
JL. Sunter II No.35, Rawa Badak
Koja, Jakarta Utara

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Fitrah Tul Ummi
NIM : 1125134513
Program Studi : Pendidikan Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta
No. Tlp/HP : 082310090145

Untuk dapat melakukan pengambilan data melalui kuesioner penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi mengenai "*Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD*".

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Drs. Herwanto, M.Si
NIP. 196607161992031000

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Gungum Gumelar, M.Si
NIP. 19770424 200604 1 001

Lampiran 15.Surat Keterangan Uji Coba Penelitian Disekolah



PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
 SEKOLAH DASAR NEGERI RAWA BADAK UTARA 03
 Jl. Alur Laut No.37, Kel. Rawa Badak Utara, Kec. Koja – Jakarta Utara
 Telp. 021-43905286 Email : sdn.rbu03@gmail.com
 NSS : 101016104045 NPSN :20100695

SURAT KETERANGAN

No. 210/1.8512/V/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SDN Rawa Badak Utara 03 :

Nama : **SULISTYOWATI, S.Pd, M.Si**
 Jabatan : Kepala Sekolah
 NIP/ NRK : 19640720041990082001/ 118058
 Unit Kerja : SDN Rawa Badak Utara 03
 Alamat Sekolah : Jl. Alur Laut No. 37 Kel Rawa Badak Utara Kec. Koja Jak-ut

Menerangkan bahwa :

Nama : FITRAH TUL UMMI
 Nomor Registrasi : 1125134513
 Program studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/Hp : 082310090145

Adalah benar telah melakukan pengambilan data melalui kuesioner penelitian yang berjudul "*Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD*"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 31 Mei 2017

Mengetahui,

Kepala SDN Rawabadak Utara 03



SULISTYOWATI, S.Pd, M.Si
 NIP. 19640720041990082001

Lampiran 16. Surat Izin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1288/KJ-P/FPPsi/VI/2017
Hal : Permohonan Izin Penelitian

6 Juni 2017

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SDN Johar Baru 13 Pg
Jl. Kramat Jaya Gg.8 RT.12/RW.01
Kec. Johar Baru, Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Fitriah Tul Ummi
Nomor Registrasi : 1125134513
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 082310090145

Untuk dapat melakukan pengambilan data melalui kuesioner penelitian yang diberikan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD**"

Atas Perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Drs. Herwanto, M.Si
NIP. 196607161992031000

*Telah melaksanakan
penelitian di SDN
Johar Baru 13 Pagi
tanggal 7 Juni 2017
Kepala Sekolah
Ruslin, S.Pd*



Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ
Gungun Gumelar, M.Si
NIP. 19770424 200604 1 001



Lampiran 17. Surat Keterangan Penelitian Disekolah



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

DINAS PENDIDIKAN
SDN CEMPAKA PUTIH TIMUR 03

JL. RAWASARI BARAT 1/1 CEMPAKA PUTIH

Email: sdncempakaputihmur03@gmail.com Tlpn. 021-4247397

NPSN. 20100530

JAKARTA PUSAT

KODE POS. 10510

SURAT KETERANGAN

No. 0185/CPT-03/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Moch. Salmon Muhibudin
NIP. : 196604241988041003
Jabatan : Kepala Sekolah
Golongan/Ruang : Penata III/D
Unit Tugas : SDN Cempaka Putih Timur 03

Dengan ini menerangkan sesuai dengan surat dari Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Pendidikan Psikologi *Nomor.1092/KJ-P/FPPsi/2017* tertanggal 29 Mei 2017 bahwa mahasiswi Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Fitrah Tul Ummi
Nomor Registrasi : 1125134513
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta
No. Telpn/HP : 08231009090145

Telah melakukan pengambilan data melalui kuisioner kepada Bapak/Ibu Guru SD Negeri Cempaka Putih Timur 03 Pagi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 06 Juni 2017

Kepala Sekolah
SDN Cempaka Putih Timur 03

Drs. Moch. Salmon Muhibudin
NIP. 196604241988041003

Lampiran 18. Surat Pernyataan Validitas Instrumen (*Expert judgement I*)**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT 1**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Irma Rosalinda, M.Psi
NIP	: 1971011282005012001
Prodi	: Psikologi
Pendidikan Terakhir	: S2
Bidang Keahlian	: Psikologi
No.Handphone	: 08569813128

Menyatakan bahwa instrument "**Kinerja Guru**" yang telah divalidasi:
(dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*)

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.
Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 19 Mei 2017

Validator



Irma Rosalinda, M.Psi.
NIP.197101128200501001

Surat Pernyataan Validitas Instrumen (*Expert judgement II*)**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN*****EXPERT JUDGEMENT 1***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irma Rosalinda, M.Psi
NIP : 1971011282005012001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : Psikologi
No.Handphone : 08569813128

Menyatakan bahwa instrument "*Workplace Well-Being*" yang telah divalidasi:
dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*)

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.
Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 19 Mei 2017

Validator



Irma Rosalinda, M.Psi.
NIP.197101128200501001

Lampiran 19. Saran-Saran Yang Disampaikan Oleh Penguji

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : _____
 Nomor registrasi : _____
 Program Studi : _____
 Nama penguji : Wisy Purwati W.
 Program Studi : _____
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	<u>lihat catatan</u>
02.	
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 19 April2017
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,

NIP. 197903250002001

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Fitrah Tul ummi
 Nomor registrasi : 1125134513
 Program Studi : Biologi
 Nama penguji : Dwi Kencana Wulan
 Program Studi : _____
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	<u>Santi teknik sampling</u>
02.	<u>Tambah pembahasan tidak hanya mengulang gambaran data.</u>
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

dit 28/7



Jakarta, 19-7 2017

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,


 Dwi KENCANA WULAN

NIP. 19821212 2014 04 2 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fitrah Tul Ummi biasa dipanggil dengan nama Fitra, Umi, atau Ipit. Saya dilahirkan dikota pariaman pada tanggal 9 juni 1995. Ayah saya bernama H.Nazaruddin dan ibu bernama Hj. Asparida. Ayah bekerja sebagai wirausaha dan ibu seorang ibu rumah tangga. Saya anak kedua dari tiga bersaudara, abang saya bernama Arif Budiman yang sedang menuntut ilmu di Universitas Gunadarma dan bekerja sebagai karyawan di PT. Mayora Grup. Sedangkan adik saya bernama Muhammad Misbahuddin yang sedang menuntut ilmu di Pondok Pasantren Sumatra Thawalib Parabek Bukittingi Sumatra Barat. Saya memulai riwayat pendidikan saya pada tahun 2000 di Taman Kanak-kanak Al-Falaq Siulak Gedang Kerinci-Jambi. Kemudian pada tahun 2001 saya melanjutkan pendidikan saya memasuki Sekolah Dasar Negeri 309/III Desa Dalam Kerinci-Jambi. Setelah menempuh pendidikan Sekolah Dasar selama enam tahun saya melanjutkan ke jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama. Saya Pendidikan SMP/DMP pada tahun 2007 di Pondok Pasantren Diniyyah Putri Padang Panjang Sumatra Barat dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah atas di SMA/Aliyah Pondok Pasantren Sumatra Thawalib Parabek Bukittingi Sumatra Barat pada tahun 2010. Saya lulus pada jenjang SMA/Aliyah dengan menempuh bidang Ilmu Pengetahuan Sosial. Setelah saya lulus tahun 2017 di jurusan Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Kontak yang dapat dihubungi melalui email fitratul.ummi@gmail.com