



LAMPIRAN

Lampiran 1. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	TOTAL.X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	.478*	.450*	.261	.749*	.593*	.593*	.620*	.610*	.523**	.773**
	Sig. (2- tailed)		.001	.003	.095	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.478*	1	.641*	.447*	.496*	.562*	.543*	.446*	.665*	.651**	.687**
	Sig. (2- tailed)	.001		.000	.003	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.450*	.641*	1	.557*	.595*	.669*	.457*	.621*	.608*	.529**	.730**
	Sig. (2- tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.261	.447*	.557*	1	.320*	.561*	.574*	.297	.480*	.395**	.540**
	Sig. (2- tailed)	.095	.003	.000		.039	.000	.000	.056	.001	.010	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.749*	.496*	.595*	.320*	1	.523*	.461*	.485*	.524*	.443**	.792**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.000	.039		.000	.002	.001	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X1.6	Pearson Correlation	.593*	.562*	.669*	.561*	.523*	1	.606*	.556*	.612*	.522**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.593*	.543*	.457*	.574*	.461*	.606*	1	.638*	.626*	.518**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.620*	.446*	.621*	.297	.485*	.556*	.638*	1	.487*	.404**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.056	.001	.000	.000		.001	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.610*	.665*	.608*	.480*	.524*	.612*	.626*	.487*	1	.813**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.523*	.651*	.529*	.395*	.443*	.522*	.518*	.404*	.813*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.003	.000	.000	.008	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.773*	.687*	.730*	.540*	.792*	.733*	.735*	.641*	.805*	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.2 0	TOTAL.X 1
X1.11	Pearson Correlation	1	.519*	.512*	.470*	.317*	.391*	.519*	.441*	.426*	.315*	.651**
	Sig. (2- tailed)		.000	.001	.002	.041	.010	.000	.003	.005	.042	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.12	Pearson Correlation	.519*	1	.674*	.388*	.479*	.720*	.678*	.602*	.622*	.567*	.796**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.011	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.13	Pearson Correlation	.512*	.674*	1	.311*	.481*	.491*	.363*	.465*	.489*	.439*	.612**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000		.045	.001	.001	.018	.002	.001	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.14	Pearson Correlation	.470*	.388*	.311*	1	.115	.435*	.564*	.482*	.391*	.443*	.647**
	Sig. (2- tailed)	.002	.011	.045		.469	.004	.000	.001	.011	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.15	Pearson Correlation	.317*	.479*	.481*	.115	1	.295	.330*	.261	.148	.227	.411**
	Sig. (2- tailed)											
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.001	.469		.058	.033	.095	.351	.148	.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.16	Pearson Correlation	.391*	.720*	.491*	.435*	.295	1	.559*	.561*	.657*	.603*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.004	.058		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.17	Pearson Correlation	.519*	.678*	.363*	.564*	.330*	.559*	1	.683*	.424*	.567*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.033	.000		.000	.005	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.18	Pearson Correlation	.441*	.602*	.465*	.482*	.261	.561*	.683*	1	.494*	.881*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.001	.095	.000	.000		.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.19	Pearson Correlation	.426*	.622*	.489*	.391*	.148	.657*	.424*	.494*	1	.465*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.011	.351	.000	.005	.001		.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.20	Pearson Correlation	.315*	.567*	.439*	.443*	.227	.603*	.567*	.881*	.465*	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.004	.003	.148	.000	.000	.000	.002		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.651*	.796*	.612*	.647*	.411*	.739*	.759*	.778*	.677*	.712*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.2 1	X1.2 2	X1.2 3	X1.2 4	X1.2 5	X1.2 6	X1.2 7	X1.2 8	X1.2 9	X1.3 0	TOTAL.X 1
X1.21	Pearson Correlation	1	.593*	.566*	.523*	.687*	.633*	.366*	.574*	.515*	.410*	.768**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.22	Pearson Correlation	.593*	1	.571*	.594*	.608*	.492*	.626*	.593*	.591*	.410*	.758**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.23	Pearson Correlation	.566*	.571*	1	.573*	.666*	.612*	.381*	.432*	.743*	.524*	.716**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.013	.004	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.24	Pearson Correlation	.523*	.594*	.573*	1	.615*	.667*	.534*	.592*	.602*	.578*	.780**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.25	Pearson Correlation	.687*	.608*	.666*	.615*	1	.745*	.431*	.579*	.695*	.658*	.806**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X1.26	Pearson Correlation	.633*	.492*	.612*	.667*	.745*	1	.306*	.524*	.565*	.600*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.049	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.27	Pearson Correlation	.366*	.626*	.381*	.534*	.431*	.306*	1	.477*	.352*	.218	.518**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.013	.000	.004	.049		.001	.022	.165	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.28	Pearson Correlation	.574*	.593*	.432*	.592*	.579*	.524*	.477*	1	.403*	.437*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.001		.008	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.29	Pearson Correlation	.515*	.591*	.743*	.602*	.695*	.565*	.352*	.403*	1	.807*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.008		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.30	Pearson Correlation	.410*	.410*	.524*	.578*	.658*	.600*	.218	.437*	.807*	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.165	.004	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.768*	.758*	.716*	.780*	.806*	.789*	.518*	.652*	.751*	.709*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.3 1	X1.3 2	X1.3 3	X1.3 4	X1.3 5	X1.3 6	X1.3 7	X1.3 8	X1.3 9	X1.4 0	TOTAL.X 1
X1.31	Pearson Correlation	1	.528*	.603*	.526*	.389*	.433*	.367*	.576*	.568*	.339*	.614**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.011	.004	.017	.000	.000	.028	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.32	Pearson Correlation	.528*	1	.593*	.640*	.661*	.484*	.310*	.567*	.691*	.409*	.723**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.046	.000	.000	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.33	Pearson Correlation	.603*	.593*	1	.558*	.408*	.315*	.302	.375*	.476*	.261	.549**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.007	.042	.052	.014	.001	.095	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.34	Pearson Correlation	.526*	.640*	.558*	1	.491*	.510*	.534*	.698*	.621*	.315*	.719**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.043	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.35	Pearson Correlation	.389*	.661*	.408*	.491*	1	.702*	.472*	.570*	.672*	.356*	.789**
	Sig. (2- tailed)	.011	.000	.007	.001		.000	.002	.000	.000	.021	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.36	Pearson Correlation	.433*	.484*	.315*	.510*	.702*	1	.703*	.616*	.632*	.524*	.726**
	Sig. (2- tailed)											
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.042	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.37	Pearson Correlation	.367*	.310*	.302	.534*	.472*	.703*	1	.592*	.577*	.360*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.017	.046	.052	.000	.002	.000		.000	.000	.019	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.38	Pearson Correlation	.576*	.567*	.375*	.698*	.570*	.616*	.592*	1	.576*	.446*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.39	Pearson Correlation	.568*	.691*	.476*	.621*	.672*	.632*	.577*	.576*	1	.339*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.028	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.40	Pearson Correlation	.339*	.409*	.261	.315*	.356*	.524*	.360*	.446*	.339*	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.028	.007	.095	.043	.021	.000	.019	.003	.028		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.614*	.723*	.549*	.719*	.789*	.726*	.523*	.767*	.710*	.550*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	TOTAL.X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.669*	.484*	.625*	.549*	.547*	.560*	.559*	.369*	.731**	.730**
	Sig. (2- tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.669*	1	.584*	.550*	.570*	.565*	.563*	.559*	.450*	.712**	.752**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.484*	.584*	1	.745*	.747*	.531*	.418*	.520*	.622*	.578**	.700**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.625*	.550*	.745*	1	.791*	.665*	.370*	.568*	.591*	.703**	.834**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.549*	.570*	.747*	.791*	1	.748*	.452*	.580*	.531*	.560**	.715**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.547*	.565*	.531*	.665*	.748*	1	.695*	.661*	.539*	.779**	.725**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X2.7	Pearson Correlation	.560*	.563*	.418*	.370*	.452*	.695*	1	.591*	.448*	.752**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.016	.003	.000		.000	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	.559*	.559*	.520*	.568*	.580*	.661*	.591*	1	.498*	.626**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.369*	.450*	.622*	.591*	.531*	.539*	.448*	.498*	1	.602**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.000	.000	.000	.000	.003	.001		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	.731*	.712*	.578*	.703*	.560*	.779*	.752*	.626*	.602*	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.730*	.752*	.700*	.834*	.715*	.725*	.624*	.718*	.686*	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.2	TOTAL.X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		2

X2.11	Pearson Correlation	1	.306*	.386*	.433*	.267	.404*	.396*	.307*	.309*	.337*	.561**
	Sig. (2-tailed)		.049	.012	.004	.088	.008	.009	.048	.047	.029	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.12	Pearson Correlation	.306*	1	.672*	.679*	.488*	.568*	.742*	.644*	.596*	.740*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.049		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.13	Pearson Correlation	.386*	.672*	1	.718*	.730*	.460*	.620*	.487*	.519*	.648*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.14	Pearson Correlation	.433*	.679*	.718*	1	.528*	.714*	.648*	.522*	.498*	.632*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.15	Pearson Correlation	.267	.488*	.730*	.528*	1	.399*	.481*	.532*	.394*	.622*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.088	.001	.000	.000		.009	.001	.000	.010	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.16	Pearson Correlation	.404*	.568*	.460*	.714*	.399*	1	.781*	.559*	.546*	.507*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.002	.000	.009		.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X2.17	Pearson Correlation	.396*	.742*	.620*	.648*	.481*	.781*	1	.724*	.632*	.594*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.18	Pearson Correlation	.307*	.644*	.487*	.522*	.532*	.559*	.724*	1	.633*	.538*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.19	Pearson Correlation	.309*	.596*	.519*	.498*	.394*	.546*	.632*	.633*	1	.564*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.000	.001	.010	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.20	Pearson Correlation	.337*	.740*	.648*	.632*	.622*	.507*	.594*	.538*	.564*	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X 2	Pearson Correlation	.561*	.802*	.827*	.799*	.656*	.655*	.806*	.709*	.741*	.751*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X2.2 1	X2.2 2	X2.2 3	X2.2 4	X2.2 5	X2.2 6	X2.2 7	X2.2 8	X2.2 9	X2.3 0	TOTAL.X 2
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------------

X2.21	Pearson Correlation	1	.661*	.595*	.574*	.488*	.627*	.524*	.657*	.361*	.353*	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.019	.022	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.22	Pearson Correlation	.661*	1	.518*	.465*	.716*	.716*	.858*	.614*	.541*	.344*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.23	Pearson Correlation	.595*	.518*	1	.504*	.549*	.614*	.451*	.579*	.153	.211	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.003	.000	.334	.180	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.24	Pearson Correlation	.574*	.465*	.504*	1	.473*	.544*	.589*	.593*	.556*	.555*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.25	Pearson Correlation	.488*	.716*	.549*	.473*	1	.757*	.727*	.652*	.633*	.351*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.023	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.26	Pearson Correlation	.627*	.716*	.614*	.544*	.757*	1	.788*	.652*	.493*	.428*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X2.27	Pearson Correlation	.524*	.858*	.451*	.589*	.727*	.788*	1	.623*	.673*	.473*	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.28	Pearson Correlation	.657*	.614*	.579*	.593*	.652*	.652*	.623*	1	.415*	.493*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.006	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.29	Pearson Correlation	.361*	.541*	.153	.556*	.633*	.493*	.673*	.415*	1	.607*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.334	.000	.000	.001	.000	.006		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.30	Pearson Correlation	.353*	.344*	.211	.555*	.351*	.428*	.473*	.493*	.607*	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.022	.026	.180	.000	.023	.005	.002	.001	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X 2	Pearson Correlation	.732*	.825*	.664*	.743*	.810*	.829*	.877*	.793*	.702*	.615*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.3 1	X2.3 2	X2.3 3	X2.3 4	X2.3 5	X2.3 6	X2.3 7	X2.3 8	X2.3 9	X2.4 0	TOTAL.X 2

X2.31	Pearson Correlation	1	.529*	.396*	.384*	.388*	.615*	.538*	.253	.482*	.300	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.012	.011	.000	.000	.106	.001	.054	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.32	Pearson Correlation	.529*	1	.563*	.490*	.559*	.776*	.611*	.599*	.631*	.485*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.33	Pearson Correlation	.396*	.563*	1	.657*	.591*	.503*	.519*	.470*	.379*	.515*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.001	.000	.002	.013	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.34	Pearson Correlation	.384*	.490*	.657*	1	.596*	.573*	.507*	.550*	.609*	.515*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.35	Pearson Correlation	.388*	.559*	.591*	.596*	1	.493*	.404*	.474*	.522*	.597*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000		.001	.008	.002	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.36	Pearson Correlation	.615*	.776*	.503*	.573*	.493*	1	.760*	.602*	.627*	.353*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.022	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X2.37	Pearson Correlation	.538*	.611*	.519*	.507*	.404*	.760*	1	.632*	.658*	.581*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.008	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.38	Pearson Correlation	.253	.599*	.470*	.550*	.474*	.602*	.632*	1	.726*	.636*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.002	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.39	Pearson Correlation	.482*	.631*	.379*	.609*	.522*	.627*	.658*	.726*	1	.602*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.40	Pearson Correlation	.300	.485*	.515*	.515*	.597*	.353*	.581*	.636*	.602*	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.054	.001	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.562*	.809*	.680*	.693*	.742*	.766*	.725*	.675*	.708*	.713*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.1	TOTAL.X3
										0	3

X3.1	Pearson Correlation	1	.728*	.580*	.636*	.562*	.615*	.571*	.543*	.636*	.538**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.728*	1	.657*	.720*	.744*	.785*	.671*	.742*	.641*	.649**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	.580*	.657*	1	.636*	.486*	.615*	.571*	.461*	.636*	.443**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.002	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	.636*	.720*	.636*	1	.700*	.675*	.704*	.595*	.495*	.693**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.5	Pearson Correlation	.562*	.744*	.486*	.700*	1	.714*	.712*	.634*	.533*	.631**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.6	Pearson Correlation	.615*	.785*	.615*	.675*	.714*	1	.705*	.571*	.516*	.679**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X3.7	Pearson Correlation	.571*	.671*	.571*	.704*	.712*	.705*	1	.627*	.548*	.725**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.8	Pearson Correlation	.543*	.742*	.461*	.595*	.634*	.571*	.627*	1	.505*	.618**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.9	Pearson Correlation	.636*	.641*	.636*	.495*	.533*	.516*	.548*	.505*	1	.589**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.10	Pearson Correlation	.538*	.649*	.443*	.693*	.631*	.679*	.725*	.618*	.589*	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X3	Pearson Correlation	.691*	.789*	.634*	.770*	.787*	.780*	.794*	.707*	.689*	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.1	X3.1	X3.1	X3.1	X3.1	X3.1	X3.1	X3.1	X3.2	TOTAL.X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	3

X3.11	Pearson Correlation	1	.695*	.465*	.407*	.692*	.343*	.482*	.632*	.420*	.369*	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.007	.000	.026	.001	.000	.006	.016	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.12	Pearson Correlation	.695*	1	.632*	.485*	.615*	.338*	.485*	.572*	.321*	.355*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.029	.001	.000	.038	.021	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.13	Pearson Correlation	.465*	.632*	1	.718*	.474*	.236	.493*	.492*	.499*	.358*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.002	.132	.001	.001	.001	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.14	Pearson Correlation	.407*	.485*	.718*	1	.488*	.258	.447*	.453*	.326*	.337*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000		.001	.100	.003	.003	.035	.029	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.15	Pearson Correlation	.692*	.615*	.474*	.488*	1	.594*	.653*	.813*	.600*	.542*	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.16	Pearson Correlation	.343*	.338*	.236	.258	.594*	1	.638*	.642*	.400*	.297	.678**
	Sig. (2-tailed)	.026	.029	.132	.100	.000		.000	.000	.009	.056	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X3.17	Pearson Correlation	.482*	.485*	.493*	.447*	.653*	.638*	1	.647*	.496*	.337*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.003	.000	.000		.000	.001	.029	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.18	Pearson Correlation	.632*	.572*	.492*	.453*	.813*	.642*	.647*	1	.436*	.558*	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000		.004	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.19	Pearson Correlation	.420*	.321*	.499*	.326*	.600*	.400*	.496*	.436*	1	.378*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.006	.038	.001	.035	.000	.009	.001	.004		.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.20	Pearson Correlation	.369*	.355*	.358*	.337*	.542*	.297	.337*	.558*	.378*	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.016	.021	.020	.029	.000	.056	.029	.000	.014		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X3	Pearson Correlation	.676*	.723*	.611*	.524*	.905*	.678*	.730*	.857*	.628*	.579*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X3.2 1	X3.2 2	X3.2 3	X3.2 4	X3.2 5	X3.2 6	X3.2 7	X3.2 8	X3.2 9	X3.3 0	X3.3 1	TOTAL. X3

X3.21	Pearson Correlation	1	.759*	.718*	.551*	.559*	.532*	.236	.567*	.559*	.567*	.602*	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.132	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.22	Pearson Correlation	.759*	1	.733*	.653*	.490*	.545*	.402*	.414*	.566*	.496*	.609*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.008	.006	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.23	Pearson Correlation	.718*	.733*	1	.619*	.519*	.417*	.408*	.369*	.381*	.444*	.633*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.006	.007	.016	.013	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.24	Pearson Correlation	.551*	.653*	.619*	1	.282	.448*	.436*	.560*	.493*	.409*	.531*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.071	.003	.004	.000	.001	.007	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.25	Pearson Correlation	.559*	.490*	.519*	.282	1	.681*	.347*	.446*	.379*	.669*	.483*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.071		.000	.024	.003	.013	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.26	Pearson Correlation	.532*	.545*	.417*	.448*	.681*	1	.317*	.696*	.616*	.696*	.594*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.003	.000		.041	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X3.27	Pearson Correlation	.236	.402*	.408*	.436*	.347*	.317*	1	.257	.278	.332*	.224	.409**
	Sig. (2-tailed)	.132	.008	.007	.004	.024	.041		.101	.075	.032	.153	.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.28	Pearson Correlation	.567*	.414*	.369*	.560*	.446*	.696*	.257	1	.669*	.679*	.561*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.016	.000	.003	.000	.101		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.29	Pearson Correlation	.559*	.566*	.381*	.493*	.379*	.616*	.278	.669*	1	.743*	.557*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.001	.013	.000	.075	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.30	Pearson Correlation	.567*	.496*	.444*	.409*	.669*	.696*	.332*	.679*	.743*	1	.480*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.007	.000	.000	.032	.000	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.31	Pearson Correlation	.602*	.609*	.633*	.531*	.483*	.594*	.224	.561*	.557*	.480*	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.153	.000	.000	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL. X3	Pearson Correlation	.815*	.781*	.726*	.656*	.618*	.790*	.409*	.769*	.747*	.771*	.770*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.3 2	X3.3 3	X3.3 4	X3.3 5	X3.3 6	X3.3 7	X3.3 8	X3.3 9	X3.4 0	X3.4 1	X3.4 2	TOTAL. X3
X3.32	Pearson Correlation	1	.465*	.503*	.414*	.697*	.447*	.593*	.402*	.503*	.456*	.228	.669**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.006	.000	.003	.000	.008	.001	.002	.146	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.33	Pearson Correlation	.465*	1	.658*	.537*	.470*	.481*	.440*	.419*	.344*	.473*	.491*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.002	.001	.004	.006	.026	.002	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.34	Pearson Correlation	.503*	.658*	1	.592*	.420*	.243	.398*	.474*	.203	.350*	.454*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.006	.122	.009	.002	.196	.023	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.35	Pearson Correlation	.414*	.537*	.592*	1	.579*	.477*	.618*	.479*	.523*	.524*	.568*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.36	Pearson Correlation	.697*	.470*	.420*	.579*	1	.813*	.867*	.632*	.771*	.596*	.611*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.37	Pearson Correlation	.447*	.481*	.243	.477*	.813*	1	.858*	.616*	.763*	.576*	.689*	.718**
	Sig. (2-tailed)												
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.122	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.38	Pearson Correlation	.593*	.440*	.398*	.618*	.867*	.858*	1	.743*	.809*	.613*	.649*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.39	Pearson Correlation	.402*	.419*	.474*	.479*	.632*	.616*	.743*	1	.567*	.550*	.599*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.40	Pearson Correlation	.503*	.344*	.203	.523*	.771*	.763*	.809*	.567*	1	.613*	.568*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.196	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.41	Pearson Correlation	.456*	.473*	.350*	.524*	.596*	.576*	.613*	.550*	.613*	1	.717*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.42	Pearson Correlation	.228	.491*	.454*	.568*	.611*	.689*	.649*	.599*	.568*	.717*	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.146	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL. X3	Pearson Correlation	.669*	.671*	.628*	.637*	.829*	.718*	.818*	.756*	.716*	.670*	.698*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.1 0	TOTAL.X 4
X4.1	Pearson Correlation	1	.735*	.533*	.539*	.413*	.452*	.594*	.673*	.477*	.614**	.645**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.007	.003	.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.2	Pearson Correlation	.735*	1	.603*	.649*	.562*	.499*	.721*	.745*	.553*	.710**	.676**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.3	Pearson Correlation	.533*	.603*	1	.679*	.620*	.503*	.523*	.548*	.338*	.449**	.576**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.029	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.4	Pearson Correlation	.539*	.649*	.679*	1	.471*	.358*	.532*	.561*	.455*	.446**	.549**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.002	.020	.000	.000	.002	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.5	Pearson Correlation	.413*	.562*	.620*	.471*	1	.326*	.717*	.724*	.501*	.562**	.655**
	Sig. (2- tailed)	.007	.000	.000	.002		.035	.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X4.6	Pearson Correlation	.452*	.499*	.503*	.358*	.326*	1	.686*	.637*	.440*	.560**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.020	.035		.000	.000	.004	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.7	Pearson Correlation	.594*	.721*	.523*	.532*	.717*	.686*	1	.853*	.568*	.721**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.8	Pearson Correlation	.673*	.745*	.548*	.561*	.724*	.637*	.853*	1	.666*	.751**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.9	Pearson Correlation	.477*	.553*	.338*	.455*	.501*	.440*	.568*	.666*	1	.645**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.029	.002	.001	.004	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.10	Pearson Correlation	.614*	.710*	.449*	.446*	.562*	.560*	.721*	.751*	.645*	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X4	Pearson Correlation	.645*	.676*	.576*	.549*	.655*	.570*	.679*	.793*	.720*	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X4.1 1	X4.1 2	X4.1 3	X4.1 4	X4.1 5	X4.1 6	X4.1 7	X4.1 8	X4.1 9	X4.2 0	TOTAL.X 4
X4.11	Pearson Correlation	1	.640*	.658*	.523*	.559*	.645*	.278	.529*	.430*	.430*	.772**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.074	.000	.004	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.12	Pearson Correlation	.640*	1	.596*	.486*	.738*	.812*	.581*	.640*	.608*	.680*	.825**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.13	Pearson Correlation	.658*	.596*	1	.476*	.423*	.594*	.329*	.578*	.466*	.466*	.726**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.001	.005	.000	.033	.000	.002	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.14	Pearson Correlation	.523*	.486*	.476*	1	.743*	.571*	.531*	.524*	.529*	.446*	.542**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.15	Pearson Correlation	.559*	.738*	.423*	.743*	1	.756*	.660*	.565*	.700*	.546*	.729**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.16	Pearson Correlation	.645*	.812*	.594*	.571*	.756*	1	.513*	.656*	.614*	.614*	.792**
	Sig. (2- tailed)											
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.17	Pearson Correlation	.278	.581*	.329*	.531*	.660*	.513*	1	.602*	.551*	.475*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.033	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.18	Pearson Correlation	.529*	.640*	.578*	.524*	.565*	.656*	.602*	1	.607*	.683*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.19	Pearson Correlation	.430*	.608*	.466*	.529*	.700*	.614*	.551*	.607*	1	.712*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.20	Pearson Correlation	.430*	.680*	.466*	.446*	.546*	.614*	.475*	.683*	.712*	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.003	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X4	Pearson Correlation	.772*	.825*	.726*	.542*	.729*	.792*	.576*	.795*	.602*	.651*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X4.2 1	X4.2 2	X4.2 3	X4.2 4	X4.2 5	X4.2 6	X4.2 7	X4.2 8	X4.2 9	X4.3 0	TOTAL.X 4
X4.21	Pearson Correlation	1	.351*	.460*	.550*	.351*	.626*	.550*	.340*	.490*	.282	.646**
	Sig. (2- tailed)		.022	.002	.000	.022	.000	.000	.028	.001	.071	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.22	Pearson Correlation	.351*	1	.310*	.485*	.436*	.392*	.580*	.351*	.559*	.563*	.574**
	Sig. (2- tailed)	.022		.046	.001	.004	.010	.000	.022	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.23	Pearson Correlation	.460*	.310*	1	.585*	.392*	.328*	.295	.460*	.381*	.321*	.645**
	Sig. (2- tailed)	.002	.046		.000	.010	.034	.058	.002	.013	.038	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.24	Pearson Correlation	.550*	.485*	.585*	1	.485*	.488*	.554*	.646*	.657*	.497*	.780**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.25	Pearson Correlation	.351*	.436*	.392*	.485*	1	.392*	.580*	.433*	.410*	.385*	.661**
	Sig. (2- tailed)	.022	.004	.010	.001		.010	.000	.004	.007	.012	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.26	Pearson Correlation	.626*	.392*	.328*	.488*	.392*	1	.779*	.626*	.609*	.412*	.680**
	Sig. (2- tailed)	.000	.010	.034	.001	.010		.000	.000	.000	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X4.27	Pearson Correlation	.550*	.580*	.295	.554*	.580*	.779*	1	.646*	.657*	.602*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.058	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.28	Pearson Correlation	.340*	.351*	.460*	.646*	.433*	.626*	.646*	1	.490*	.462*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.028	.022	.002	.000	.004	.000	.000		.001	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.29	Pearson Correlation	.490*	.559*	.381*	.657*	.410*	.609*	.657*	.490*	1	.537*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013	.000	.007	.000	.000	.001		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.30	Pearson Correlation	.282	.563*	.321*	.497*	.385*	.412*	.602*	.462*	.537*	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.038	.001	.012	.007	.000	.002	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X4	Pearson Correlation	.646*	.574*	.645*	.780*	.661*	.680*	.722*	.623*	.706*	.640*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X4.3 1	X4.3 2	X4.3 3	X4.3 4	X4.3 5	X4.3 6	X4.3 7	X4.3 8	X4.3 9	X4.4 0	TOTAL.X 4

X4.31	Pearson Correlation	1	.453*	.518*	.633*	.456*	.461*	.460*	.384*	.528*	.422*	.684**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.002	.002	.002	.012	.000	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.32	Pearson Correlation	.453*	1	.655*	.457*	.607*	.527*	.672*	.609*	.520*	.620*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.33	Pearson Correlation	.518*	.655*	1	.702*	.688*	.609*	.597*	.609*	.661*	.689*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.34	Pearson Correlation	.633*	.457*	.702*	1	.681*	.750*	.585*	.604*	.824*	.731*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.35	Pearson Correlation	.456*	.607*	.688*	.681*	1	.812*	.702*	.812*	.777*	.647*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.36	Pearson Correlation	.461*	.527*	.609*	.750*	.812*	1	.601*	.806*	.765*	.645*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X4.37	Pearson Correlation	.460*	.672*	.597*	.585*	.702*	.601*	1	.781*	.734*	.478*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.38	Pearson Correlation	.384*	.609*	.609*	.604*	.812*	.806*	.781*	1	.848*	.645*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.39	Pearson Correlation	.528*	.520*	.661*	.824*	.777*	.765*	.734*	.848*	1	.760*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4.40	Pearson Correlation	.422*	.620*	.689*	.731*	.647*	.645*	.478*	.645*	.760*	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X4	Pearson Correlation	.684*	.670*	.729*	.802*	.779*	.712*	.669*	.649*	.772*	.716*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL.Y

Y.1	Pearson Correlation	1	.602*	.546*	.615*	.457*	.526*	.508*	.553*	.420*	.420*	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.006	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.602*	1	.717*	.438*	.632*	.600*	.660*	.550*	.695*	.606*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.546*	.717*	1	.652*	.435*	.652*	.648*	.667*	.655*	.474*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.615*	.438*	.652*	1	.267	.599*	.567*	.562*	.522*	.259	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.087	.000	.000	.000	.000	.097	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.457*	.632*	.435*	.267	1	.531*	.652*	.418*	.538*	.634*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.087		.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.526*	.600*	.652*	.599*	.531*	1	.808*	.724*	.610*	.522*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Y.7	Pearson Correlation	.508*	.660*	.648*	.567*	.652*	.808*	1	.709*	.581*	.581*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.8	Pearson Correlation	.553*	.550*	.667*	.562*	.418*	.724*	.709*	1	.562*	.473*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000		.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.9	Pearson Correlation	.420*	.695*	.655*	.522*	.538*	.610*	.581*	.562*	1	.616*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.10	Pearson Correlation	.420*	.606*	.474*	.259	.634*	.522*	.581*	.473*	.616*	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002	.097	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.592*	.669*	.611*	.535*	.712*	.737*	.777*	.791*	.739*	.625*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	TOTAL. Y

Y.11	Pearson Correlation	1	.622*	.440*	.352*	.481*	.482*	.763*	.488*	.482*	.440*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.022	.001	.001	.000	.001	.001	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.12	Pearson Correlation	.622*	1	.455*	.455*	.400*	.404*	.388*	.329*	.404*	.455*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.009	.008	.011	.034	.008	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.13	Pearson Correlation	.440*	.455*	1	.674*	.559*	.393*	.302	.304*	.312*	.593*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.000	.000	.010	.052	.050	.044	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.14	Pearson Correlation	.352*	.455*	.674*	1	.648*	.474*	.302	.386*	.474*	.756*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	.000		.000	.002	.052	.011	.002	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.15	Pearson Correlation	.481*	.400*	.559*	.648*	1	.607*	.523*	.512*	.696*	.559*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.16	Pearson Correlation	.482*	.404*	.393*	.474*	.607*	1	.522*	.759*	.597*	.555*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.010	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Y.17	Pearson Correlation	.763*	.388*	.302	.302	.523*	.522*	1	.613*	.522*	.390*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.052	.052	.000	.000		.000	.000	.011	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.18	Pearson Correlation	.488*	.329*	.304*	.386*	.512*	.759*	.613*	1	.596*	.550*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.034	.050	.011	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.19	Pearson Correlation	.482*	.404*	.312*	.474*	.696*	.597*	.522*	.596*	1	.474*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.044	.002	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.20	Pearson Correlation	.440*	.455*	.593*	.756*	.559*	.555*	.390*	.550*	.474*	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.002		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.664*	.608*	.633*	.690*	.780*	.802*	.604*	.749*	.722*	.794*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	TOTAL. Y
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	----------

Y.21	Pearson Correlation	1	.474*	.741*	.600*	.479*	.512*	.468*	.425*	.425*	.467*	.693**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.001	.001	.002	.005	.005	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.22	Pearson Correlation	.474*	1	.704*	.318*	.434*	.474*	.678*	.556*	.474*	.610*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.040	.004	.002	.000	.000	.002	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.23	Pearson Correlation	.741*	.704*	1	.519*	.403*	.605*	.780*	.669*	.593*	.725*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.24	Pearson Correlation	.600*	.318*	.519*	1	.566*	.526*	.318*	.359*	.524*	.326*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.000	.000	.040	.019	.000	.035	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.25	Pearson Correlation	.479*	.434*	.403*	.566*	1	.573*	.435*	.392*	.482*	.449*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.008	.000		.000	.004	.010	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.26	Pearson Correlation	.512*	.474*	.605*	.526*	.573*	1	.733*	.686*	.503*	.639*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Y.27	Pearson Correlation	.468*	.678*	.780*	.318*	.435*	.733*	1	.793*	.460*	.758*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.040	.004	.000		.000	.002	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.28	Pearson Correlation	.425*	.556*	.669*	.359*	.392*	.686*	.793*	1	.412*	.791*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.019	.010	.000	.000		.007	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.29	Pearson Correlation	.425*	.474*	.593*	.524*	.482*	.503*	.460*	.412*	1	.529*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.001	.001	.002	.007		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.30	Pearson Correlation	.467*	.610*	.725*	.326*	.449*	.639*	.758*	.791*	.529*	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.035	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.693*	.764*	.841*	.657*	.704*	.780*	.764*	.701*	.750*	.734*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Y.37	Y.38	Y.39	Y.40	TOTAL. Y

Y.31	Pearson Correlation	1	.520*	.717*	.763*	.742*	.419*	.581*	.531*	.388*	.404*	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.011	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.32	Pearson Correlation	.520*	1	.738*	.539*	.552*	.347*	.516*	.552*	.469*	.220	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.024	.000	.000	.002	.161	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.33	Pearson Correlation	.717*	.738*	1	.646*	.692*	.474*	.632*	.667*	.518*	.366*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.017	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.34	Pearson Correlation	.763*	.539*	.646*	1	.845*	.400*	.570*	.437*	.482*	.482*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.009	.000	.004	.001	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.35	Pearson Correlation	.742*	.552*	.692*	.845*	1	.482*	.652*	.592*	.420*	.457*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.006	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.36	Pearson Correlation	.419*	.347*	.474*	.400*	.482*	1	.615*	.476*	.457*	.517*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.006	.024	.002	.009	.001		.000	.001	.002	.000	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Y.37	Pearson Correlation	.581*	.516*	.632*	.570*	.652*	.615*	1	.857*	.634*	.519*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.38	Pearson Correlation	.531*	.552*	.667*	.437*	.592*	.476*	.857*	1	.483*	.379*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000		.001	.013	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.39	Pearson Correlation	.388*	.469*	.518*	.482*	.420*	.457*	.634*	.483*	1	.538*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.000	.001	.006	.002	.000	.001		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.40	Pearson Correlation	.404*	.220	.366*	.482*	.457*	.517*	.519*	.379*	.538*	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.008	.161	.017	.001	.002	.000	.000	.013	.000		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.832*	.645*	.794*	.816*	.843*	.510*	.738*	.648*	.580*	.474*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Person Correlation</i>	Keterangan
		X _{1.1}	0,773	Valid
		X _{1.2}	0,687	Valid
		X _{1.3}	0,730	Valid
		X _{1.4}	0,540	Valid
		X _{1.5}	0,792	Valid
		X _{1.6}	0,733	Valid
		X _{1.7}	0,735	Valid
		X _{1.8}	0,641	Valid
		X _{1.9}	0,805	Valid
		X _{1.10}	0,766	Valid
		X _{1.11}	0,651	Valid
		X _{1.12}	0,796	Valid
		X _{1.13}	0,612	Valid
		X _{1.14}	0,647	Valid
		X _{1.15}	0,411	Valid
		X _{1.16}	0,739	Valid
		X _{1.17}	0,759	Valid
		X _{1.18}	0,778	Valid
		X _{1.19}	0,677	Valid
		X _{1.20}	0,712	Valid
		X _{1.21}	0,768	Valid
		X _{1.22}	0,758	Valid
		X _{1.23}	0,716	Valid
		X _{1.24}	0,780	Valid
		X _{1.25}	0,806	Valid
		X _{1.26}	0,789	Valid
		X _{1.27}	0,518	Valid
		X _{1.28}	0,652	Valid
		X _{1.29}	0,751	Valid
		X _{1.30}	0,709	Valid
		X _{1.31}	0,614	Valid
		X _{1.32}	0,723	Valid
		X _{1.33}	0,549	Valid
		X _{1.34}	0,719	Valid
		X _{1.35}	0,789	Valid
		X _{1.36}	0,726	Valid
		X _{1.37}	0,523	Valid
		X _{1.38}	0,767	Valid
		X _{1.39}	0,710	Valid
		X _{1.40}	0,550	Valid
	Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,730	Valid

No	Variabel	Kode Instrumen	Nilai Person Correlation	Keterangan
		X _{2.2}	0,752	Valid
		X _{2.3}	0,700	Valid
		X _{2.4}	0,834	Valid
		X _{2.5}	0,715	Valid
		X _{2.6}	0,725	Valid
		X _{2.7}	0,624	Valid
		X _{2.8}	0,718	Valid
		X _{2.9}	0,686	Valid
		X _{2.10}	0,837	Valid
		X _{2.11}	0,561	Valid
		X _{2.12}	0,802	Valid
		X _{2.13}	0,827	Valid
		X _{2.14}	0,799	Valid
		X _{2.15}	0,656	Valid
		X _{2.16}	0,655	Valid
		X _{2.17}	0,806	Valid
		X _{2.18}	0,709	Valid
		X _{2.19}	0,741	Valid
		X _{2.20}	0,751	Valid
		X _{2.21}	0,732	Valid
		X _{2.22}	0,825	Valid
		X _{2.23}	0,664	Valid
		X _{2.24}	0,743	Valid
		X _{2.25}	0,810	Valid
		X _{2.26}	0,829	Valid
		X _{2.27}	0,877	Valid
		X _{2.28}	0,793	Valid
		X _{2.29}	0,702	Valid
		X _{2.30}	0,615	Valid
		X _{2.31}	0,562	Valid
		X _{2.32}	0,809	Valid
		X _{2.33}	0,680	Valid
		X _{2.34}	0,693	Valid
		X _{2.35}	0,742	Valid
		X _{2.36}	0,766	Valid
		X _{2.37}	0,725	Valid
		X _{2.38}	0,675	Valid
		X _{2.39}	0,708	Valid
		X _{2.40}	0,713	Valid
	Etos Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,691	Valid
		X _{3.2}	0,789	Valid
		X _{3.3}	0,634	Valid
		X _{3.4}	0,770	Valid

No	Variabel	Kode Instrumen	Nilai Person Correlation	Keterangan
		X _{3,5}	0,787	Valid
		X _{3,6}	0,780	Valid
		X _{3,7}	0,794	Valid
		X _{3,8}	0,707	Valid
		X _{3,9}	0,689	Valid
		X _{3,10}	0,737	Valid
		X _{3,11}	0,676	Valid
		X _{3,12}	0,723	Valid
		X _{3,13}	0,611	Valid
		X _{3,14}	0,524	Valid
		X _{3,15}	0,905	Valid
		X _{3,16}	0,678	Valid
		X _{3,17}	0,730	Valid
		X _{3,18}	0,857	Valid
		X _{3,19}	0,628	Valid
		X _{3,20}	0,579	Valid
		X _{3,21}	0,815	Valid
		X _{3,22}	0,781	Valid
		X _{3,23}	0,726	Valid
		X _{3,24}	0,656	Valid
		X _{3,25}	0,618	Valid
		X _{3,26}	0,790	Valid
		X _{3,27}	0,409	Valid
		X _{3,28}	0,769	Valid
		X _{3,29}	0,747	Valid
		X _{3,30}	0,771	Valid
		X _{3,31}	0,770	Valid
		X _{3,32}	0,669	Valid
		X _{3,33}	0,671	Valid
		X _{3,34}	0,628	Valid
		X _{3,35}	0,637	Valid
		X _{3,36}	0,829	Valid
		X _{3,37}	0,718	Valid
		X _{3,38}	0,818	Valid
		X _{3,39}	0,756	Valid
		X _{3,40}	0,716	Valid
		X _{3,41}	0,670	Valid
		X _{3,42}	0,698	Valid
	Kepuasan Kerja (X ₄)	X _{4,1}	0,645	Valid
		X _{4,2}	0,676	Valid
		X _{4,3}	0,576	Valid
		X _{4,4}	0,549	Valid
		X _{4,5}	0,655	Valid

No	Variabel	Kode Instrumen	Nilai Person Correlation	Keterangan
		X _{4,6}	0,570	Valid
		X _{4,7}	0,679	Valid
		X _{4,8}	0,793	Valid
		X _{4,9}	0,720	Valid
		X _{4,10}	0,882	Valid
		X _{4,11}	0,772	Valid
		X _{4,12}	0,825	Valid
		X _{4,13}	0,726	Valid
		X _{4,14}	0,542	Valid
		X _{4,15}	0,729	Valid
		X _{4,16}	0,792	Valid
		X _{4,17}	0,576	Valid
		X _{4,18}	0,795	Valid
		X _{4,19}	0,602	Valid
		X _{4,20}	0,651	Valid
		X _{4,21}	0,646	Valid
		X _{4,22}	0,574	Valid
		X _{4,23}	0,645	Valid
		X _{4,24}	0,780	Valid
		X _{4,25}	0,661	Valid
		X _{4,26}	0,680	Valid
		X _{4,27}	0,722	Valid
		X _{4,28}	0,623	Valid
		X _{4,29}	0,706	Valid
		X _{4,30}	0,640	Valid
		X _{4,31}	0,684	Valid
		X _{4,32}	0,670	Valid
		X _{4,33}	0,729	Valid
		X _{4,34}	0,802	Valid
		X _{4,35}	0,779	Valid
		X _{4,36}	0,712	Valid
		X _{4,37}	0,669	Valid
		X _{4,38}	0,649	Valid
		X _{4,39}	0,772	Valid
		X _{4,40}	0,716	Valid
	Kinerja guru (Y)	Y ₁	0,592	Valid
		Y ₂	0,669	Valid
		Y ₃	0,611	Valid
		Y ₄	0,535	Valid
		Y ₅	0,712	Valid
		Y ₆	0,737	Valid
		Y ₇	0,777	Valid
		Y ₈	0,791	Valid

No	Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Person Correlation</i>	Keterangan
		Y _{.9}	0,739	Valid
		Y _{.10}	0,625	Valid
		Y _{.11}	0,664	Valid
		Y _{.12}	0,608	Valid
		Y _{.13}	0,633	Valid
		Y _{.14}	0,690	Valid
		Y _{.15}	0,780	Valid
		Y _{.16}	0,802	Valid
		Y _{.17}	0,604	Valid
		Y _{.18}	0,749	Valid
		Y _{.19}	0,722	Valid
		Y _{.20}	0,794	Valid
		Y _{.21}	0,693	Valid
		Y _{.22}	0,764	Valid
		Y _{.23}	0,841	Valid
		Y _{.24}	0,657	Valid
		Y _{.25}	0,704	Valid
		Y _{.26}	0,780	Valid
		Y _{.27}	0,764	Valid
		Y _{.28}	0,701	Valid
		Y _{.29}	0,750	Valid
		Y _{.30}	0,734	Valid
		Y _{.31}	0,832	Valid
		Y _{.32}	0,645	Valid
		Y _{.33}	0,794	Valid
		Y _{.34}	0,816	Valid
		Y _{.35}	0,843	Valid
		Y _{.36}	0,510	Valid
		Y _{.37}	0,738	Valid
		Y _{.38}	0,648	Valid
		Y _{.39}	0,580	Valid
		Y _{.40}	0,474	Valid

(Sumber: data primer, diolah 2024)

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Situasional (X ₁)	40	0,972	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	40	0,978	Reliabel
3	Etos Kerja (X ₃)	42	0,976	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X ₄)	40	0,971	Reliabel
5	Kinerja Guru (Y)	40	0,974	Reliabel

(Sumber: data primer, diolah 2024)



Lampiran 3. Hasil Analisis Data Penelitian

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

		Statistics				
		Kepemimpinan Situasional	Motivasi Kerja	Etos Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		140.8571	141.1667	148.1429	140.3571	141.9048
Median		143.5000	150.0000	154.0000	145.0000	146.5000
Mode		160.00	151.00 ^a	168.00	120.00 ^a	160.00
Std. Deviation		15.44869	16.55872	16.51839	15.42222	14.87806
Variance		238.662	274.191	272.857	237.845	221.357
Range		53.00	51.00	49.00	45.00	42.00
Minimum		107.00	109.00	119.00	115.00	118.00
Maximum		160.00	160.00	168.00	160.00	160.00
Sum		5916.00	5929.00	6222.00	5895.00	5960.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	22	52.4	52.4	52.4
	Laki-laki	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	35.7	35.7	35.7
	6-10 Tahun	8	19.0	19.0	54.8
	> 10 Tahun	19	45.3	45.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PPPK	18	42.9	42.9	42.9
	PNS	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Kepemimpinan Situasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	1	2.4	2.4	2.4
	Baik	11	26.2	26.2	28.6
	Sangat Baik	30	71.4	71.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	1	2.4	2.4	2.4
	Baik	13	31.0	31.0	33.3
	Sangat Baik	28	66.7	66.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Etos Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	15	35.7	35.7	35.7
	Sangat Baik	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	15	35.7	35.7	35.7
	Sangat Baik	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	14	33.3	33.3	33.3
	Sangat Baik	28	66.7	66.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59867092
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.061
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Interpretasi:

Hasil yang diperoleh pada uji normalitas dengan berbantuan *SPSS 16* yaitu nilai sig. > 0,05 yaitu 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 ^a	.941	.935	3.78820	1.915

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Interpretasi:

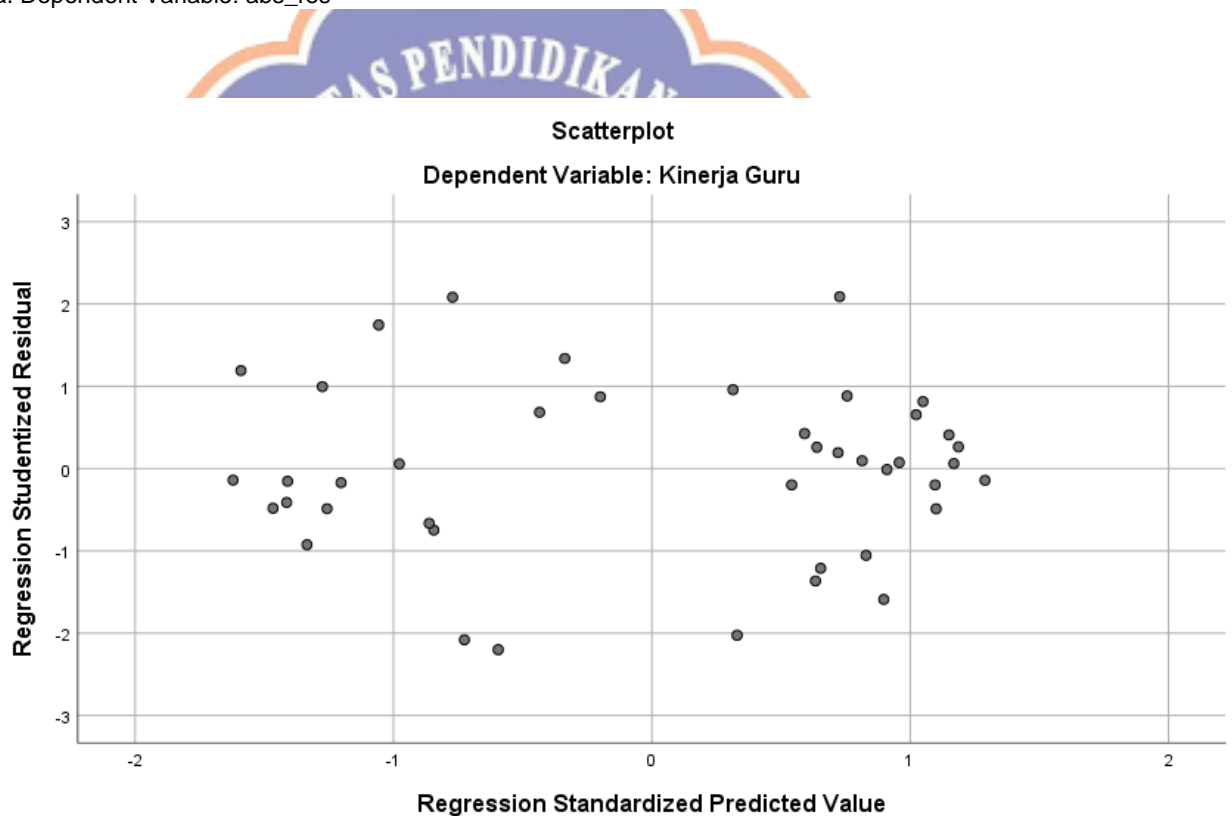
Nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,915 lebih besar dari batas atas (d_U) yakni 1,720 dan kurang dari ($4 - d_U$) yakni 2,280, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah bebas dari autokorelasi.



Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.390	3.763		1.698	.098
	Kepemimpinan Situasional	-.011	.053	-.077	-.212	.833
	Motivasi Kerja	.023	.067	.165	.341	.735
	Etos Kerja	-.009	.041	-.066	-.224	.824
	Kepuasan Kerja	-.028	.050	-.188	-.562	.578

a. Dependent Variable: abs_res



Interpretasi:

Hasil yang diperoleh dengan menggunakan grafik scatterplot dengan bantuan program *SPSS* diperoleh bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0 serta penyebaran titik-titik data tidak pola. Ini artinya bahwa model regresi tidak

mengandung gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians yang homogen.



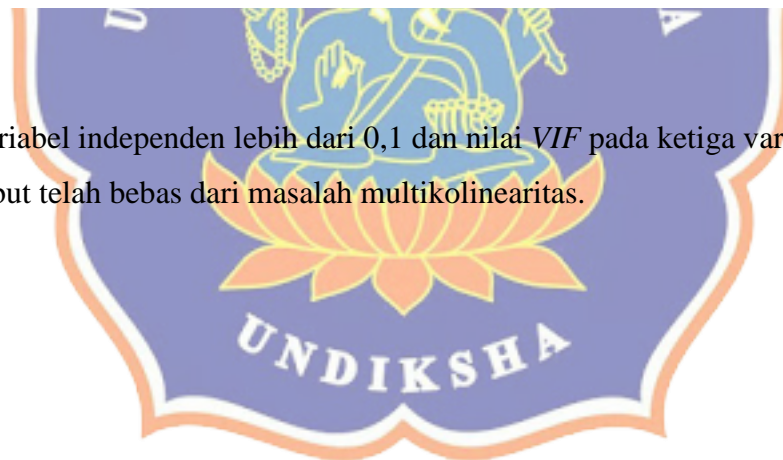
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.436	6.012		.738	.465		
	Kepemimpinan Situasional	.239	.085	.249	2.812	.008	.202	4.942
	Motivasi Kerja	.310	.107	.345	2.900	.006	.112	8.953
	Etos Kerja	.229	.065	.254	3.503	.001	.300	3.333
	Kepuasan Kerja	.186	.079	.192	2.344	.025	.235	4.261

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Interpretasi:

Nilai *Tolerance* pada ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* pada ketiga variabel independen kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah bebas dari masalah multikolinearitas.



Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Situasional	Between Groups	(Combined)	8774.952	28	313.391	13.550	.000
		Linearity	7398.293	1	7398.293	319.882	.000
		Deviation from Linearity	1376.659	27	50.987	2.205	.068
	Within Groups	300.667	13	23.128			
	Total	9075.619	41				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	8608.036	22	391.274	15.899	.000
		Linearity	8078.268	1	8078.268	328.256	.000
		Deviation from Linearity	529.767	21	25.227	1.025	.481
	Within Groups	467.583	19	24.610			
	Total	9075.619	41				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Etos Kerja	Between Groups	(Combined)	8529.152	24	355.381	11.056	.000
		Linearity	7008.352	1	7008.352	218.022	.000
		Deviation from Linearity	1520.800	23	66.122	2.057	.066
	Within Groups		546.467	17	32.145		
Total			9075.619	41			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	7984.952	24	332.706	5.186	.000
		Linearity	6924.590	1	6924.590	107.932	.000
		Deviation from Linearity	1060.362	23	46.103	.719	.773
	Within Groups		1090.667	17	64.157		
Total			9075.619	41			

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.436	6.012		.738	.465
	Kepemimpinan Situasional	.239	.085	.249	2.812	.008
	Motivasi Kerja	.310	.107	.345	2.900	.006
	Etos Kerja	.229	.065	.254	3.503	.001
	Kepuasan Kerja	.186	.079	.192	2.344	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Interpretasi:

Model regresi linear berganda pada penelitian ini diperoleh

$$Y = 4,436 + 0,239X_1 + 0,310X_2 + 0,229X_3 + 0,186X_4$$



Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.935	3.78820

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja

Interpretasi:

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,970. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan variabel Y ada di kategori sangat kuat. Dari Tabel juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,941 artinya bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y sebesar 94,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.



Uji Kelayakan Model (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8544.651	4	2136.163	148.857	.000 ^b
	Residual	530.968	37	14.350		
	Total	9075.619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja

Interpretasi:

Dari tabel *ANOVA*, terlihat bahwa nilai Sig. = 0,000. Jika $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.



Uji Hipotesis (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.436	6.012		.738	.465
	Kepemimpinan Situasional	.239	.085	.249	2.812	.008
	Motivasi Kerja	.310	.107	.345	2.900	.006
	Etos Kerja	.229	.065	.254	3.503	.001
	Kepuasan Kerja	.186	.079	.192	2.344	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Interpretasi:

Hasil yang diperoleh dengan dengan bantuan program *SPSS* diperoleh bahwa

1. Nilai signifikansi variabel (X_1) $< 0,05$ yaitu 0,008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara individual variabel X_1 terhadap Y .
2. Nilai signifikansi variabel (X_2) $< 0,05$ yaitu 0,006. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara individual variabel X_2 terhadap Y .
3. Nilai signifikansi variabel (X_3) $< 0,05$ yaitu 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara individual variabel X_3 terhadap Y .
4. Nilai signifikansi variabel (X_4) $< 0,05$ yaitu 0,025. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara individual variabel X_4 terhadap Y .

Analisis Korelasi

		Correlations				
		Kepemimpinan Situasional	Motivasi Kerja	Etos Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Kepemimpinan Situasional	Pearson Correlation	1	.887**	.790**	.766**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.887**	1	.826**	.873**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
Etos Kerja	Pearson Correlation	.790**	.826**	1	.744**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.766**	.873**	.744**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.903**	.943**	.879**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Adapun ringkasan hasil analisis korelasi dan regresi adalah sebagai berikut.

Variabel	Beta	Koefesien Korelasi	R square
X ₁	0,249	0,903	0,941 = 94,1%
X ₂	0,345	0,943	
X ₃	0,254	0,879	
X ₄	0,192	0,873	

Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif Kepemimpinan Situasional (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SE(X_1)\% = \text{Beta}X_1 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X_1)\% = 0,249 \times 0,903 \times 100\%$$

$$SE(X_1)\% = 22,48\%$$

Sumbangan Efektif Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SE(X_2)\% = \text{Beta}X_2 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X_2)\% = 0,345 \times 0,943 \times 100\%$$

$$SE(X_2)\% = 32,53\%$$

Sumbangan Efektif Etos Kerja (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SE(X_3)\% = \text{Beta}X_3 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X_3)\% = 0,254 \times 0,879 \times 100\%$$

$$SE(X_3)\% = 22,33\%$$

Sumbangan Efektif Kepuasan Kerja (X₄) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SE(X_4)\% = \text{Beta}X_4 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X_4)\% = 0,192 \times 0,873 \times 100\%$$

$$SE(X_4)\% = 16,76\%$$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif (SE) variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 22,48%, sumbangan efektif (SE) Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 32,53%, sumbangan efektif (SE) Variabel Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 22,33%, dan sumbangan efektif (SE) Variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 16,76%. Apabila dijumlahkan menjadi $22,48\% + 32,53\% + 22,33\% + 16,76\% = 94,1\%$ (R^2).

Sumbangan Relatif

Sumbangan Relatif Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SR(X_1)\% = \frac{SE(X_1)\%}{R^2} = \frac{22,48\%}{0,941} = 23,89\%$$

Sumbangan Relatif Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SR(X_2)\% = \frac{SE(X_2)\%}{R^2} = \frac{32,53\%}{0,941} = 34,57\%$$

Sumbangan Relatif Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SR(X_3)\% = \frac{SE(X_3)\%}{R^2} = \frac{22,32\%}{0,941} = 23,72\%$$

Sumbangan Relatif Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$SR(X_4)\% = \frac{SE(X_4)\%}{R^2} = \frac{16,76\%}{0,941} = 17,82\%$$

Lampiran 4. Instrumen Penelitian

LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN UNTUK KEPENTINGAN PENYELESAIAN STUDI S2 MAGISTER PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN PROGRAM PASCASARJANA UNDIKSHA

JUDUL PENELITIAN

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 MENDOYO KABUPATEN JEMBRANA

Identitas Responden Dan Petunjuk Pengisian Angket

2. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki, perempuan

Pendidikan Terakhir :

Tahun Mulai Kerja :

Masa Kerja :

Status Kepegawaian : PNS PPPK KONTRAK

Pangkat/Golongan :

3. CATATAN PENTING

- Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi S2 Pascasarjana Undiksha di Singaraja Bali.
- Data atau informasi yang Ibu/Bapak isikan di kuesioner ini sama sekali tidak ada hubungan atau pengaruh terhadap nilai kinerja di instansi tempat Ibu/Bapak bertugas.
- Untuk itu, dimohon dengan sangat hormat agar kuesioner diisi secara jujur menurut kata hati, sesuai apa yang dialami dan dirasakan sampai saat ini.

4. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
- Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban!
- Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu!
- Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada unsur penilaian dan tidak ada hubungannya dengan karir Bapak/Ibu, sehingga dimohonkan untuk menjawab sejujur-jujurnya.
- Keterangan alternatif jawaban:
STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
S = Setuju
ST = Sangat Setuju

Instrumen

Lampiran 1: Kepemimpinan Situasional (X1)

Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif, di mana seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, karakteristik tugas, dan kebutuhan bawahan. (Hersey & Blanchard, 1988; Fiedler, 1967; Vroom & Jago, 1988; House, 1971; Goleman, 2000; dan Thoha, 2015).
Dimensi	Variabel kepemimpinan situasional dalam penelitian ini terdiri atas 4 dimensi yaitu: (1) Telling (Instruktif), (2) Selling (Konsultatif), (3) Participating (Partisipatif), (4) Delegating (Delegasi).

Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Situasional

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
6. Telling (Instruktif)	1. Pemimpin memberikan instruksi kerja secara detail.	1, 2	2
	2. Pemimpin mengawasi pelaksanaan tugas dengan secara langsung.	3, 4	2
	3. Pemimpin menjelaskan langkah-langkah kerja secara rinci.	5, 6	2
	4. Pemimpin memastikan bawahan memahami apa yang harus dilakukan.	7, 8	2
	5. Pemimpin memberikan target yang jelas kepada bawahan.	9, 10	2
7. Selling (Konsultatif)	1. Pemimpin memberikan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.	11, 12	2
	2. Pemimpin memberikan penjelasan yang meyakinkan terkait tugas dan tujuan organisasi.	13, 14	2
	3. Pemimpin mendorong bawahan untuk bertanya jika ada hal yang tidak dipahami.	15, 16	2
	4. Pemimpin berusaha membangun semangat kerja melalui komunikasi yang efektif.	17, 18	2
	5. Pemimpin memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja bawahan.	19, 20	2
8. Participating (Partisipatif)	1. Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.	21, 22	2
	2. Pemimpin mendengarkan pendapat dan ide dari bawahan sebelum membuat keputusan.	23, 24	2
	3. Pemimpin menghargai masukan bawahan dalam perencanaan kerja.	25, 26	2
	4. Pemimpin bekerja sama dengan bawahan untuk mencari solusi terbaik.	27, 28	2
	5. Pemimpin mendorong keterlibatan aktif bawahan dalam diskusi terkait pekerjaan.	29, 30	2
9. Delegating (Delegasi)	6. Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan sesuai dengan kompetensi mereka.	31, 32	2
	7. Pemimpin mempercayakan tugas tanpa pengawasan berlebihan.	33, 34	2
	8. Pemimpin memastikan bawahan memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tugas.	35, 36	2
	9. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk	37, 38	2

	menyelesaikan tugas dengan caranya.		
	10. Pemimpin memonitor hasil kerja bawahan tanpa mengganggu proses mereka.	39, 40	2
Jumlah			40

1) Instrumen Kepemimpinan Situasional

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	ST
1.	Kepala sekolah memberikan instruksi kerja dengan langkah-langkah yang jelas dan mudah dipahami.				
2.	Kepala sekolah menjelaskan setiap tugas yang diberikan dengan detail, termasuk waktu dan cara pelaksanaannya.				
3.	Kepala sekolah secara langsung memantau pelaksanaan tugas yang diberikan kepada Anda.				
4.	Kepala sekolah mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas yang sedang berjalan.				
5.	Kepala sekolah menjelaskan setiap langkah pekerjaan yang harus dilakukan secara rinci dan sistematis.				
6.	Kepala sekolah memberikan penjelasan yang mendetail mengenai prosedur atau cara yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas.				
7.	Kepala sekolah secara aktif memastikan bahwa Anda memahami tugas yang diberikan sebelum Anda memulai.				
8.	Kepala sekolah meminta konfirmasi atau klarifikasi untuk memastikan bahwa Anda benar-benar memahami apa yang harus dilakukan.				
9.	Kepala sekolah memberikan target yang jelas dan terukur terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.				
10.	Kepala sekolah mengkomunikasikan dengan jelas apa yang diharapkan dari Anda terkait hasil yang harus dicapai.				
11.	Kepala sekolah memberikan dorongan yang positif agar Anda termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
12.	Kepala sekolah sering memberikan penghargaan atau pengakuan atas usaha yang Anda lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.				

13.	Kepala sekolah memberikan penjelasan yang jelas dan meyakinkan tentang pentingnya tugas yang diberikan dalam mendukung tujuan sekolah.				
14.	Kepala sekolah menjelaskan hubungan antara tanggung jawab Anda dan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang memotivasi.				
15.	Kepala sekolah mendorong Anda untuk bertanya apabila ada tugas atau informasi yang belum Anda pahami.				
16.	Kepala sekolah menciptakan suasana yang terbuka sehingga Anda merasa nyaman untuk meminta penjelasan lebih lanjut jika diperlukan.				
17.	Kepala sekolah menggunakan komunikasi yang jelas dan positif untuk meningkatkan semangat kerja Anda.				
18.	Kepala sekolah sering berdiskusi atau memberikan arahan yang inspiratif untuk membangun semangat dalam menyelesaikan tugas.				
19.	Kepala sekolah secara rutin memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kinerja Anda.				
20.	Kepala sekolah memberikan saran yang spesifik untuk membantu Anda meningkatkan hasil kerja.				
21.	Kepala sekolah sering meminta pendapat Anda sebelum mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan.				
22.	Kepala sekolah melibatkan Anda dalam diskusi atau musyawarah untuk menentukan kebijakan yang akan dilaksanakan.				
23.	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada Anda untuk menyampaikan pendapat atau ide sebelum keputusan diambil.				
24.	Kepala sekolah mendengarkan masukan dari Anda dan mempertimbangkannya dalam pengambilan keputusan.				
25.	Kepala sekolah menghargai ide dan masukan yang Anda berikan dalam proses perencanaan kerja.				
26.	Kepala sekolah sering meminta saran Anda untuk meningkatkan kualitas perencanaan kerja.				
27.	Kepala sekolah melibatkan Anda dalam diskusi untuk menemukan solusi terbaik ketika menghadapi masalah.				
28.	Kepala sekolah bekerja sama dengan Anda untuk menyelesaikan tantangan yang muncul di sekolah.				
29.	Kepala sekolah mendorong Anda untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi mengenai perencanaan dan pelaksanaan tugas.				
30.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan yang memungkinkan Anda untuk berbicara dan memberikan pendapat selama diskusi terkait pekerjaan.				

31.	Kepala sekolah memberikan wewenang kepada Anda untuk mengambil keputusan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang Anda miliki.				
32.	Kepala sekolah mempercayakan tugas-tugas yang sesuai dengan kompetensi Anda untuk dilaksanakan secara mandiri.				
33.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada Anda dengan kepercayaan penuh, tanpa merasa perlu mengawasi setiap langkah Anda secara detail.				
34.	Kepala sekolah mempercayakan Anda untuk menyelesaikan tugas dengan mandiri, tanpa intervensi yang berlebihan selama pelaksanaan.				
35.	Kepala sekolah memastikan Anda memiliki semua sumber daya yang diperlukan (seperti alat, informasi, atau dukungan) untuk menyelesaikan tugas Anda.				
36.	Kepala sekolah memberikan akses yang cukup kepada Anda untuk mendapatkan sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.				
37.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada Anda untuk memilih cara yang paling efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.				
38.	Kepala sekolah mempercayakan Anda untuk mengatur sendiri metode kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan tugas yang dihadapi.				
39.	Kepala sekolah secara teratur memantau hasil kerja Anda tanpa menginterupsi atau mengganggu proses kerja Anda.				
40.	Kepala sekolah memastikan tugas yang diberikan berjalan dengan baik melalui pemantauan hasil, namun tetap memberi Anda ruang untuk melanjutkan pekerjaan sesuai cara Anda.				

Lampiran 2: Motivasi Kerja (X2)

1) Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan. (Mathis & Jackson, 2006; Mangkunegara, 2006; Wibowo, 2012; Robbins & Judge, 2012; dan Armstrong, 2016).
Dimensi	Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri atas 6 dimensi

	yaitu : (1) kebutuhan, (2) pengharapan, (3) penguatan, (4) keadilan, (5) desain pekerjaan, (6) penentuan tujuan.
--	--

Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
7. Kebutuhan	5. Pemenuhan kebutuhan fisiologis (fasilitas dan kenyamanan kerja).	1, 2	2
	6. Pemenuhan kebutuhan rasa aman (perlindungan dan kejelasan aturan kerja).	3, 4	2
	7. Pemenuhan kebutuhan sosial (hubungan antar rekan kerja dan tim).	5, 6	2
	8. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan diri melalui pekerjaan).	7, 8	2
8. Pengharapan	1. Harapan terhadap imbalan atau penghargaan yang adil.	9, 10	2
	2. Harapan terhadap peluang karier dan pengembangan diri.	11, 12	2
	3. Harapan terhadap pengakuan dan penghargaan sosial.	13, 14	2
	4. Harapan terhadap stabilitas pekerjaan dan keamanan karier.	15, 16	2
9. Penguatan	4. Penguatan positif melalui penghargaan dan pujian.	17, 18	2
	5. Penguatan negatif melalui konsekuensi terhadap kesalahan.	19, 20	2
	6. Penguatan melalui pembinaan dan pelatihan.	21, 22	2
10. Keadilan	4. Keadilan dalam pembagian tugas dan beban kerja.	23, 24	2
	5. Keadilan dalam pemberian imbalan atau penghargaan.	25, 26	2
	6. Keadilan dalam kesempatan untuk berkembang.	27, 28	2
11. Desain pekerjaan	4. Variasi tugas dan tantangan pekerjaan.	29, 30	2
	5. Kejelasan peran dan tanggung jawab.	31, 32	2
	6. Tingkat otonomi dalam pekerjaan.	33, 34	2
12. Penentuan tujuan	4. Tujuan yang spesifik dan jelas.	35, 36	2
	5. Partisipasi dalam penentuan tujuan.	37, 38	2
	6. Umpan balik terkait pencapaian tujuan.	39, 40	2
Jumlah			40

2) Instrumen Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST

1.	Fasilitas yang disediakan di sekolah sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar saya (misalnya tempat duduk, ruang istirahat, sanitasi).				
2.	Kondisi fisik ruang kerja (seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan) sudah mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.				
3.	Saya merasa terlindungi dan aman dalam menjalankan tugas di sekolah.				
4.	Aturan kerja di sekolah jelas dan mudah dipahami.				
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah.				
6.	Terdapat rasa saling mendukung di antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah.				
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.				
8.	Pekerjaan saya memberi ruang untuk mengekspresikan ide dan kreativitas.				
9.	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan.				
10.	Saya percaya bahwa penghargaan yang saya terima bersifat adil dan tidak diskriminatif.				
11.	Saya merasa bahwa ada peluang yang jelas untuk pengembangan karier saya di sekolah.				
12.	Saya yakin bahwa saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan berdasarkan kinerja dan kemampuan.				
13.	Saya merasa bahwa kontribusi saya di tempat kerja dihargai oleh rekan kerja saya.				
14.	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima di tempat kerja meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.				
15.	Saya merasa aman dengan stabilitas pekerjaan saya di sekolah ini.				
16.	Saya yakin bahwa sekolah memberikan keamanan karier yang cukup bagi pegawai dalam jangka panjang.				
17.	Saya merasa dihargai dan diberi pujian atas hasil kerja yang baik.				
18.	Penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah meningkatkan semangat kerja saya.				
19.	Saya merasa ada konsekuensi yang jelas ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.				

20.	Konsekuensi terhadap kesalahan yang saya lakukan dapat meningkatkan kewaspadaan saya dalam bekerja.				
21.	Saya merasa pembinaan yang diberikan oleh pimpinan membantu saya meningkatkan keterampilan kerja.				
22.	Pelatihan yang diberikan oleh sekolah membuat saya lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas.				
23.	Pembagian tugas dan beban kerja di sekolah dilakukan dengan adil.				
24.	Pembagian tugas dilakukan secara transparan dan mempertimbangkan kapasitas masing-masing individu.				
25.	Pemberian imbalan atau penghargaan di sekolah dilakukan secara adil dan merata.				
26.	Imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja mereka dan bukan berdasarkan kedekatan pribadi atau faktor lain.				
27.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi dan pengembangan karier di sekolah didasarkan pada kinerja, bukan faktor lain.				
28.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.				
29.	Tugas yang saya lakukan setiap hari cukup menantang dan mendorong saya untuk berkembang.				
30.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang membuat saya merasa tertantang untuk mencapai hasil yang lebih baik.				
31.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab saya sebagai guru di sekolah ini.				
32.	Saya merasa peran saya sebagai guru dijelaskan dengan jelas oleh kepala sekolah atau atasan.				
33.	Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan gaya saya sendiri.				
34.	Saya memiliki otonomi untuk memilih metode pengajaran yang paling sesuai dengan kebutuhan siswa.				
35.	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari saya dalam melaksanakan tugas mengajar.				
36.	Setiap tujuan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait dengan pengajaran sangat terukur dan spesifik.				
37.	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan masukan dalam menetapkan tujuan pengajaran.				

38.	Saya dilibatkan dalam proses penentuan tujuan pembelajaran di sekolah.				
39.	Kepala sekolah atau rekan kerja memberikan umpan balik yang berguna untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran.				
40.	Umpan balik yang saya terima membantu saya memahami dengan lebih baik bagaimana cara mencapai tujuan pembelajaran.				



Lampiran 3: Etos Kerja (X3)

Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Etos kerja adalah serangkaian sikap, nilai, prinsip, dan kebiasaan yang mencerminkan komitmen, dedikasi, tanggung jawab, serta integritas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. (Weber (1905); McClelland (1961); Robbins (2003); Suparlan (2008); Sedarmayanti (2017).
Dimensi	Variabel etos kerja dalam penelitian ini terdiri atas 6 dimensi yaitu : (1) Disiplin Kerja, (2) Dedikasi terhadap Pekerjaan, (3) Kreativitas dan Inisiatif, (4) Tanggung Jawab, (5) Kerja Sama, (6) Orientasi pada Hasil dan Prestasi.

Kisi-Kisi Instrumen Etos Kerja

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
7. Disiplin kerja	5. Kepatuhan terhadap aturan sekolah.	1, 2	2
	6. Kedisiplinan dalam kehadiran dan waktu kerja.	3, 4	2
	7. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.	5, 6	2
	8. Konsistensi dalam mematuhi jadwal harian.	7, 8	2
8. Dedikasi terhadap pekerjaan	1. Antusiasme dalam menjalankan tugas sebagai guru.	9, 10	2
	2. Komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan.	11, 12	2
	3. Kesediaan bekerja di luar jam kerja jika diperlukan.	13, 14	2
	4. Loyalitas terhadap sekolah dan profesi guru.	15, 16	2
9. Kreativitas dan inisiatif	5. Kemampuan mengembangkan metode pembelajaran inovatif.	17, 18	2
	6. Mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah pendidikan.	19, 20	2
	7. Adaptasi terhadap perubahan kebutuhan siswa dan kurikulum.	21, 22	
	8. Menciptakan materi pembelajaran yang kreatif dan menarik.	23, 24	2
10. Tanggung jawab	4. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara mandiri.	25, 26	2
	5. Keberanian menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan.	27, 28	2
	6. Kemampuan menjaga dan merawat fasilitas sekolah yang digunakan.	29, 30	2
11. Kerjasama	4. Kemampuan berkolaborasi dengan rekan sejawat.	31, 32	2
	5. Berkontribusi aktif dalam kegiatan sekolah bersama.	33, 34	2

	6. Menghargai perbedaan pendapat dalam diskusi tim.	35, 36	2
12. Orientasi pada hasil dan prestasi	4. Fokus pada pencapaian target pembelajaran siswa.	37, 38	2
	5. Berorientasi pada inovasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	39, 40	2
	6. Mengapresiasi dan meningkatkan prestasi kerja secara berkelanjutan.	41, 42	2
Jumlah			42

1) Instrumen Etos Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
1.	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah tanpa pengecualian.				
2.	Saya percaya bahwa mematuhi aturan sekolah adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif.				
3.	Saya selalu datang tepat waktu ke sekolah dan siap bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
4.	Saya memastikan untuk selalu mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan, tanpa meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.				
6.	Saya memastikan untuk mengatur waktu dengan baik agar semua tugas dapat diselesaikan sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan.				
7.	Saya selalu memastikan bahwa kegiatan harian saya dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.				
8.	Saya selalu memastikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan setiap harinya.				
9.	Saya merasa antusias dan semangat dalam melaksanakan tugas saya sebagai seorang guru setiap harinya.				
10.	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dan dengan penuh semangat dalam setiap kegiatan mengajar.				
11.	Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah ini.				
12.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian saya dalam bidang pendidikan.				

13.	Saya bersedia bekerja lebih lama di luar jam kerja jika ada kebutuhan mendesak di sekolah.				
14.	Saya tidak keberatan untuk meluangkan waktu tambahan di luar jam kerja demi mendukung kegiatan sekolah.				
15.	Saya merasa bangga dan berkomitmen untuk terus bekerja di sekolah ini sebagai guru.				
16.	Saya selalu berusaha untuk mendukung kebijakan dan visi misi sekolah sebagai bagian dari profesi saya sebagai guru.				
17.	Saya secara aktif mencari cara-cara baru dan kreatif untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran bagi siswa.				
18.	Saya sering mencoba metode pembelajaran baru yang inovatif dalam kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan lebih efektif.				
19.	Saya sering mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi tantangan atau masalah yang terkait dengan proses pembelajaran di sekolah.				
20.	Saya merasa bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah pendidikan yang muncul di lingkungan sekolah.				
21.	Saya secara aktif mencari informasi tentang perubahan kurikulum untuk menyesuaikan metode pengajaran saya.				
22.	Saya mampu menyesuaikan pendekatan pembelajaran saya dengan kebutuhan individu siswa yang berbeda-beda.				
23.	Saya selalu berusaha untuk membuat materi pembelajaran yang menarik dan kreatif agar siswa tertarik untuk belajar.				
24.	Saya menggunakan berbagai sumber dan teknik untuk menciptakan materi pembelajaran yang dapat menstimulasi minat belajar siswa.				
25.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan inisiatif pribadi tanpa menunggu arahan lebih lanjut.				
26.	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.				
27.	Saya tidak takut untuk mengakui kesalahan dan belajar darinya jika hasil pekerjaan saya tidak memuaskan.				
28.	Saya merasa tidak masalah jika hasil pekerjaan saya mendapatkan kritik, karena itu merupakan kesempatan untuk perbaikan.				
29.	Saya selalu menjaga fasilitas sekolah dengan baik dan memastikan fasilitas yang saya				

	gunakan dalam kondisi yang layak pakai.				
30.	Saya berupaya merawat fasilitas sekolah, seperti peralatan dan ruangan, agar tetap awet dan berfungsi dengan baik.				
31.	Saya secara aktif berkolaborasi dengan rekan sejawat dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.				
32.	Saya selalu terbuka untuk bekerja sama dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.				
33.	Saya selalu terlibat aktif dalam kegiatan sekolah bersama, seperti rapat atau acara sekolah.				
34.	Saya berkontribusi secara positif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program-program lain di sekolah.				
35.	Saya selalu mendengarkan dengan baik setiap pendapat yang disampaikan oleh rekan sejawat meskipun berbeda dengan pendapat saya.				
36.	Dalam diskusi tim, saya berusaha untuk menjaga sikap terbuka dan menghargai perbedaan pendapat yang ada.				
37.	Saya selalu menyesuaikan metode pengajaran jika siswa belum mencapai target pembelajaran yang ditetapkan.				
38.	Saya selalu memastikan bahwa setiap siswa memahami materi yang diajarkan untuk mencapai target pembelajaran.				
39.	Saya selalu mencari cara-cara baru dan kreatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.				
40.	Saya terbuka terhadap penggunaan teknologi dan metode baru yang dapat mendukung pembelajaran siswa.				
41.	Saya secara rutin berusaha meningkatkan kinerja saya dengan memanfaatkan hasil evaluasi diri atau umpan balik dari rekan sejawat.				
42.	Saya secara teratur melakukan refleksi terhadap hasil kerja saya untuk menemukan area yang perlu diperbaiki.				

Lampiran 4: Kepuasan Kerja (X4)
Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan individu. (Locke (1976); Herzberg (1959); Robbins & Judge (2013); Spector (1997); Judge & Klinger (2008).
Dimensi	Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri atas 5 dimensi yaitu : (1) Gaji dan kompensasi, (2) Pekerjaan, (3) Lingkungan kerja, (4) Pengembangan karier, (5) Pengakuan dan penghargaan

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
6. Gaji dan kompensasi	5. Kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima.	1, 2	2
	6. Kepuasan terhadap tunjangan atau fasilitas tambahan yang diberikan.	3, 4	2
	7. Kepuasan terhadap sistem pembayaran gaji yang tepat waktu.	5, 6	2
	8. Kepuasan terhadap penghargaan finansial yang diterima berdasarkan kinerja.	7, 8	2
7. Pekerjaan	1. Rasa puas dengan jenis dan tantangan pekerjaan yang dilakukan.	9, 10	2
	2. Kepuasan terhadap tingkat kesulitan dan variasi tugas.	11, 12	2
	3. Kepuasan terhadap relevansi pekerjaan dengan keterampilan pribadi.	13, 14	2
	4. Kepuasan terhadap otonomi dalam pelaksanaan tugas.	15, 16	2
8. Lingkungan kerja	5. Kenyamanan fisik lingkungan kerja.	17, 18	2
	6. Kepuasan terhadap hubungan interpersonal dengan rekan kerja.	19, 20	2
	7. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	21, 22	2
	8. Kepuasan terhadap suasana kerja yang positif dan inklusif.	23, 24	2
9. Pengembangan karier	5. Peluang untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan.	25, 26	2
	6. Kesempatan untuk pengembangan karier dalam organisasi.	27, 28	2
	7. Kepuasan terhadap peluang promosi dan kenaikan jabatan.	29, 30	2
	8. Dukungan atasan terhadap pengembangan karier	31, 32	2

10. Pengakuan dan penghargaan	5. Penghargaan yang diterima berdasarkan pencapaian pekerjaan	33, 34	2
	6. Kepuasan terhadap pengakuan atas kontribusi yang diberikan.	35, 36	2
	7. Rasa dihargai atas kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaan.	37, 38	2
	8. Kepuasan terhadap penghargaan non-finansial seperti pujian dan apresiasi.	39, 40	2
Jumlah			40

1) Instrumen Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
1.	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Gaji yang saya terima memberikan rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
3.	Saya merasa puas dengan tunjangan atau fasilitas tambahan yang diberikan oleh sekolah.				
4.	Tunjangan atau fasilitas tambahan yang saya terima cukup mendukung kebutuhan saya dalam bekerja.				
5.	Saya merasa puas dengan sistem pembayaran gaji yang selalu tepat waktu.				
6.	Pembayaran gaji yang tepat waktu memberikan rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan saya.				
7.	Saya merasa puas dengan penghargaan finansial yang diberikan sesuai dengan kinerja saya.				
8.	Penghargaan finansial yang saya terima mencerminkan hasil kerja saya secara adil.				
9.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan cukup menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang.				
11.	Saya merasa puas dengan tingkat kesulitan tugas yang diberikan, karena sesuai dengan kemampuan saya.				
12.	Saya puas dengan variasi tugas yang diberikan, karena memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru.				

13.	Saya merasa puas karena pekerjaan saya relevan dengan keterampilan yang saya miliki.				
14.	Pekerjaan yang saya lakukan memungkinkan saya untuk memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki.				
15.	Saya merasa puas karena saya diberikan kebebasan dalam menentukan cara melaksanakan tugas saya.				
16.	Otonomi yang saya miliki dalam pekerjaan memungkinkan saya untuk bekerja lebih efisien dan efektif.				
17.	Saya merasa nyaman dengan suhu dan ventilasi di ruang kerja saya.				
18.	Fasilitas di lingkungan kerja saya (seperti kursi, meja, dan pencahayaan) mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.				
19.	Saya merasa nyaman dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja saya.				
20.	Rekan kerja saya mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.				
21.	Lingkungan kerja di sini memungkinkan saya untuk menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.				
22.	Jam kerja yang fleksibel di tempat kerja ini membantu saya untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.				
23.	Suasana kerja di tempat saya bekerja mendukung hubungan yang harmonis dan inklusif di antara rekan-rekan kerja.				
24.	Saya merasa diterima dan dihargai di tempat kerja ini tanpa memandang latar belakang pribadi atau profesional saya.				
25.	Saya merasa mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang mendukung pengembangan karier saya.				
26.	Sekolah menyediakan akses yang memadai untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan guna meningkatkan kompetensi saya.				
27.	Sekolah menyediakan kesempatan yang cukup bagi saya untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang mendukung pengembangan profesi saya sebagai guru.				

28.	Saya merasa bahwa sekolah memberikan ruang bagi saya untuk memperluas kemampuan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan.				
29.	Sekolah memberikan peluang yang cukup bagi saya untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan kinerja saya.				
30.	Saya merasa bahwa sistem promosi dan kenaikan jabatan di sekolah adil dan transparan bagi semua guru.				
31.	Kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karier saya sebagai guru.				
32.	Saya merasa didorong oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang dapat mendukung perkembangan karier saya.				
33.	Saya merasa penghargaan yang saya terima di sekolah sesuai dengan pencapaian dan kontribusi pekerjaan saya.				
34.	Penghargaan yang saya terima di sekolah mendorong saya untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya.				
35.	Saya merasa pengakuan yang saya terima di sekolah sesuai dengan kontribusi yang telah saya berikan dalam pekerjaan.				
36.	Pengakuan yang saya terima atas kontribusi saya di sekolah meningkatkan semangat saya untuk terus memberikan yang terbaik.				
37.	Saya merasa dihargai oleh kepala sekolah dan rekan kerja atas kontribusi yang saya lakukan dalam pekerjaan di sekolah.				
38.	Penghargaan yang saya terima atas kontribusi saya di sekolah membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.				
39.	Saya merasa puas ketika mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan atau rekan kerja atas hasil pekerjaan saya.				
40.	Penghargaan non-finansial, seperti pujian atau apresiasi, memberikan motivasi tambahan bagi saya dalam menjalankan tugas-tugas di sekolah.				

Lampiran 5: Kinerja Guru (Y)
Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Kinerja guru adalah hasil dan efektivitas pekerjaan guru dalam menjalankan tugas pengajaran, pengelolaan kelas, penilaian, serta pengembangan diri yang berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan. (Arikunto (2003), Gordon (1991), Sutikno (2007), Uno (2012), Glikman (2004).
Dimensi	Variabel kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas 6 dimensi yaitu : (1) Perencanaan pembelajaran, (2) Pelaksanaan pembelajaran, (3) Evaluasi pembelajaran, (4) Komitmen terhadap tugas, (5) Hubungan dengan siswa, orang tua, dan rekan guru, (6) Keterlibatan dalam pengembangan sekolah.

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
7. Perencanaan pembelajaran	5. Penyusunan perangkat pembelajaran.	1, 2	2
	6. Penyesuaian materi dengan kurikulum.	3, 4	2
	7. Inovasi dalam perencanaan	5, 6	2
	8. Penyesuaian pembelajaran dengan karakteristik siswa.	7, 8	2
8. Pelaksanaan pembelajaran	5. Penggunaan metode pembelajaran.	9, 10	2
	6. Pengelolaan kelas	11, 12, 13, 14, 15	5
	7. Penggunaan media dan teknologi	26, 17, 18	3
	8. Interaksi dan komunikasi dengan siswa.	19, 20	2
9. Evaluasi pembelajaran	4. Umpan balik yang konstruktif	21, 22	2
	5. Konsisten dalam penilaian	23, 24	2
	6. Tindak lanjut hasil penilaian	25, 26	2
10. Komitmen terhadap tugas	3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	27, 28	2
	4. Kehadiran dan ketepatan waktu.	29, 30	2
11. Hubungan dengan siswa, orang tua, dan rekan guru	4. Komunikasi dengan siswa	31, 32	2
	5. Kolaborasi dengan rekan kerja	33, 34	2
	6. Hubungan dengan orang tua siswa	35, 36	2
12. Keterlibatan dalam pengembangan sekolah	3. Inisiatif dalam pengembangan program	37, 38	2
	4. Keterlibatan dalam komunitas sekolah	39, 40	2
Jumlah			40

Instrumen Penilaian Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa sebelum memulai proses pembelajaran.				

2.	Saya selalu menyusun modul ajar dengan mempertimbangkan tujuan pembelajaran, media, dan metode yang sesuai dengan materi yang diajarkan.				
3.	Saya memastikan bahwa setiap materi yang saya ajarkan telah sesuai dengan standar kompetensi dan tujuan yang tercantum dalam kurikulum.				
4.	Materi yang saya susun telah disesuaikan dengan perkembangan kurikulum terbaru yang berlaku di sekolah.				
5.	Saya secara rutin mencoba metode baru dalam perencanaan pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar.				
6.	Saya selalu mencari cara inovatif untuk mengintegrasikan teknologi dan sumber belajar terbaru ke dalam perencanaan pembelajaran.				
7.	Saya selalu menyesuaikan metode pengajaran saya agar sesuai dengan gaya belajar yang berbeda-beda di kelas.				
8.	Saya merancang kegiatan pembelajaran yang mempertimbangkan minat dan motivasi belajar setiap siswa.				
9.	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik materi yang diajarkan.				
10.	Saya selalu mengevaluasi efektivitas metode pembelajaran yang digunakan untuk memastikan siswa memahami materi dengan baik.				
11.	Saya mampu menjaga disiplin kelas dengan adil dan konsisten selama proses pembelajaran.				
12.	Saya selalu mengatur tataletak kelas dan aktivitas pembelajaran agar mendukung interaksi yang baik antar siswa.				
13.	Saya memberikan apresiasi kepada siswa yang menunjukkan perilaku baik dan partisipasi aktif selama pembelajaran.				
14.	Saya berusaha menciptakan suasana kelas yang mendukung interaksi positif antar siswa.				
15.	Saya melibatkan siswa dalam kegiatan pengaturan kelas untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap lingkungan belajar.				
16.	Saya terbuka terhadap penggunaan teknologi baru yang dapat membantu proses pembelajaran lebih efektif dan menarik bagi siswa.				

17.	Saya secara rutin menggunakan teknologi, seperti proyektor atau perangkat lunak pembelajaran, untuk membantu penyampaian materi kepada siswa.				
18.	Saya menyesuaikan penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan siswa.				
19.	Saya selalu terbuka untuk mendengarkan pertanyaan dan pendapat siswa selama proses pembelajaran.				
20.	Saya berusaha membangun hubungan yang positif dan menghargai setiap siswa dalam setiap interaksi di kelas.				
21.	Saya selalu memberikan umpan balik yang jelas dan spesifik kepada siswa untuk membantu mereka memperbaiki hasil belajar.				
22.	Saya memastikan bahwa umpan balik yang saya berikan dapat dipahami dengan mudah oleh siswa dan langsung dapat diterapkan.				
23.	Saya selalu menggunakan kriteria penilaian yang sama untuk semua siswa dalam menilai tugas dan ujian.				
24.	Saya memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan standar yang ditetapkan.				
25.	Saya selalu memberikan tindak lanjut berupa saran perbaikan kepada siswa berdasarkan hasil penilaian mereka.				
26.	Saya merancang program perbaikan atau pengayaan berdasarkan hasil penilaian untuk mendukung kebutuhan belajar siswa.				
27.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya tepat waktu, sesuai dengan standar yang ditetapkan.				
28.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat.				
29.	Saya selalu hadir tepat waktu di sekolah dan memulai setiap pelajaran sesuai jadwal yang ditentukan.				
30.	Saya memastikan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.				
31.	Saya selalu memberikan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami oleh siswa saat mengajar.				
32.	Saya berusaha menciptakan suasana yang terbuka, sehingga siswa merasa nyaman untuk bertanya atau menyampaikan kesulitan belajar				
33.	Saya selalu terbuka untuk berdiskusi dan berbagi ide dengan rekan kerja guna				

	meningkatkan kualitas pembelajaran.				
34.	Saya aktif berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja di sekolah untuk mencapai tujuan bersama.				
35.	Saya secara rutin berkomunikasi dengan orang tua siswa untuk memberikan informasi tentang perkembangan belajar anak mereka.				
36.	Saya berusaha membangun hubungan yang positif dan kooperatif dengan orang tua siswa demi mendukung kemajuan belajar anak.				
37.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan program pembelajaran di sekolah.				
38.	Saya berperan dalam merancang dan mengimplementasikan program-program baru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.				
39.	Saya secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh komunitas sekolah, seperti rapat komite atau kegiatan sosial.				
40.	Saya berkontribusi dalam membangun hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat sekitar melalui kegiatan bersama.				

LAMPIRAN
INSTRUMEN PENELITIAN UNTUK KEPENTINGAN PENYELESAIAN STUDI S2
MAGISTER PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN PROGRAM
PASCASARJANA UNDIKSHA

JUDUL PENELITIAN
KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA, ETOS
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMA NEGERI 1 MENDOYO
KABUPATEN JEMBRANA

Identitas Responden Dan Petunjuk Pengisian Angket

5. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki, perempuan

Pendidikan Terakhir :

Tahun Mulai Kerja :

Masa Kerja :

Status Kepegawaian : PNS PPPK KONTRAK

Pangkat/Golongan :

6. CATATAN PENTING

- d. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi S2 Pascasarjana Undiksha di Singaraja Bali.
- e. Data atau informasi yang Ibu/Bapak isikan di kuesioner ini sama sekali tidak ada hubungan atau pengaruh terhadap nilai kinerja di instansi tempat Ibu/Bapak bertugas.
- f. Untuk itu, dimohon dengan sangat hormat agar kuesioner diisi secara jujur menurut kata hati, sesuai apa yang dialami dan dirasakan sampai saat ini.

7. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

- g. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
- h. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban!
- i. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu!
- j. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada unsur penilaian dan tidak ada hubungannya dengan karir Bapak/Ibu, sehingga dimohonkan untuk menjawab sejujur-jujurnya.
- k. Keterangan alternatif jawaban:
 STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 S = Setuju
 ST = Sangat Setuju

Instrumen

Lampiran 1: Kepemimpinan Situasional (X1)

Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif, di mana seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, karakteristik tugas, dan kebutuhan bawahan. (Hersey & Blanchard, 1988; Fiedler, 1967; Vroom & Jago, 1988; House, 1971; Goleman, 2000; dan Thoha, 2015).
Dimensi	Variabel kepemimpinan situasional dalam penelitian ini terdiri atas 4 dimensi yaitu: (1) Telling (Instruktif), (2) Selling (Konsultatif), (3) Participating (Partisipatif), (4) Delegating (Delegasi).

Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Situasional

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
10. Telling (Instruktif)	1. Pemimpin memberikan instruksi kerja secara detail.	1, 2	2
	2. Pemimpin mengawasi pelaksanaan tugas dengan secara langsung.	3, 4	2
	3. Pemimpin menjelaskan langkah-langkah kerja secara rinci.	5, 6	2
	4. Pemimpin memastikan bawahan memahami apa yang harus dilakukan.	7, 8	2
	5. Pemimpin memberikan target yang jelas kepada bawahan.	9, 10	2
11. Selling (Konsultatif)	1. Pemimpin memberikan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.	11, 12	2
	2. Pemimpin memberikan penjelasan yang meyakinkan terkait tugas dan tujuan organisasi.	13, 14	2
	3. Pemimpin mendorong bawahan untuk bertanya jika ada hal yang tidak dipahami.	15, 16	2
	4. Pemimpin berusaha membangun semangat kerja melalui komunikasi yang efektif.	17, 18	2
	5. Pemimpin memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja bawahan.	19, 20	2

12. Participating (Partisipatif)	1. Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.	21, 22	2
	2. Pemimpin mendengarkan pendapat dan ide dari bawahan sebelum membuat keputusan.	23, 24	2
	3. Pemimpin menghargai masukan bawahan dalam perencanaan kerja.	25, 26	2
	4. Pemimpin bekerja sama dengan bawahan untuk mencari solusi terbaik.	27, 28	2
	5. Pemimpin mendorong keterlibatan aktif bawahan dalam diskusi terkait pekerjaan.	29, 30	2
13. Delegating (Delegasi)	11. Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan sesuai dengan kompetensi mereka.	31, 32	2
	12. Pemimpin mempercayakan tugas tanpa pengawasan berlebihan.	33, 34	2
	13. Pemimpin memastikan bawahan memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tugas.	35, 36	2
	14. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan caranya.	37, 38	2
	15. Pemimpin memonitor hasil kerja bawahan tanpa mengganggu proses mereka.	39, 40	2
Jumlah			40

2) Instrumen Kepemimpinan Situasional

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	ST
41.	Kepala sekolah memberikan instruksi kerja dengan langkah-langkah yang jelas dan mudah dipahami.				
42.	Kepala sekolah menjelaskan setiap tugas yang diberikan dengan detail, termasuk waktu dan cara pelaksanaannya.				
43.	Kepala sekolah secara langsung memantau pelaksanaan tugas yang diberikan kepada Anda.				
44.	Kepala sekolah mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas yang sedang berjalan.				
45.	Kepala sekolah menjelaskan setiap langkah pekerjaan yang harus dilakukan secara rinci dan sistematis.				

46.	Kepala sekolah memberikan penjelasan yang mendetail mengenai prosedur atau cara yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas.				
47.	Kepala sekolah secara aktif memastikan bahwa Anda memahami tugas yang diberikan sebelum Anda memulai.				
48.	Kepala sekolah meminta konfirmasi atau klarifikasi untuk memastikan bahwa Anda benar-benar memahami apa yang harus dilakukan.				
49.	Kepala sekolah memberikan target yang jelas dan terukur terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.				
50.	Kepala sekolah mengkomunikasikan dengan jelas apa yang diharapkan dari Anda terkait hasil yang harus dicapai.				
51.	Kepala sekolah memberikan dorongan yang positif agar Anda termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
52.	Kepala sekolah sering memberikan penghargaan atau pengakuan atas usaha yang Anda lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
53.	Kepala sekolah memberikan penjelasan yang jelas dan meyakinkan tentang pentingnya tugas yang diberikan dalam mendukung tujuan sekolah.				
54.	Kepala sekolah menjelaskan hubungan antara tanggung jawab Anda dan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang memotivasi.				
55.	Kepala sekolah mendorong Anda untuk bertanya apabila ada tugas atau informasi yang belum Anda pahami.				
56.	Kepala sekolah menciptakan suasana yang terbuka sehingga Anda merasa nyaman untuk meminta penjelasan lebih lanjut jika diperlukan.				
57.	Kepala sekolah menggunakan komunikasi yang jelas dan positif untuk meningkatkan semangat kerja Anda.				
58.	Kepala sekolah sering berdiskusi atau memberikan arahan yang inspiratif untuk membangun semangat dalam menyelesaikan tugas.				
59.	Kepala sekolah secara rutin memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kinerja Anda.				
60.	Kepala sekolah memberikan saran yang spesifik untuk membantu Anda meningkatkan hasil kerja.				
61.	Kepala sekolah sering meminta pendapat Anda sebelum mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan.				
62.	Kepala sekolah melibatkan Anda dalam diskusi atau musyawarah untuk menentukan kebijakan yang akan dilaksanakan.				

63.	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada Anda untuk menyampaikan pendapat atau ide sebelum keputusan diambil.				
64.	Kepala sekolah mendengarkan masukan dari Anda dan mempertimbangkannya dalam pengambilan keputusan.				
65.	Kepala sekolah menghargai ide dan masukan yang Anda berikan dalam proses perencanaan kerja.				
66.	Kepala sekolah sering meminta saran Anda untuk meningkatkan kualitas perencanaan kerja.				
67.	Kepala sekolah melibatkan Anda dalam diskusi untuk menemukan solusi terbaik ketika menghadapi masalah.				
68.	Kepala sekolah bekerja sama dengan Anda untuk menyelesaikan tantangan yang muncul di sekolah.				
69.	Kepala sekolah mendorong Anda untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi mengenai perencanaan dan pelaksanaan tugas.				
70.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan yang memungkinkan Anda untuk berbicara dan memberikan pendapat selama diskusi terkait pekerjaan.				
71.	Kepala sekolah memberikan wewenang kepada Anda untuk mengambil keputusan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang Anda miliki.				
72.	Kepala sekolah mempercayakan tugas-tugas yang sesuai dengan kompetensi Anda untuk dilaksanakan secara mandiri.				
73.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada Anda dengan kepercayaan penuh, tanpa merasa perlu mengawasi setiap langkah Anda secara detail.				
74.	Kepala sekolah mempercayakan Anda untuk menyelesaikan tugas dengan mandiri, tanpa intervensi yang berlebihan selama pelaksanaan.				
75.	Kepala sekolah memastikan Anda memiliki semua sumber daya yang diperlukan (seperti alat, informasi, atau dukungan) untuk menyelesaikan tugas Anda.				
76.	Kepala sekolah memberikan akses yang cukup kepada Anda untuk mendapatkan sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.				
77.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada Anda untuk memilih cara yang paling efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.				
78.	Kepala sekolah mempercayakan Anda untuk mengatur sendiri metode kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan tugas yang dihadapi.				

79.	Kepala sekolah secara teratur memantau hasil kerja Anda tanpa menginterupsi atau mengganggu proses kerja Anda.				
80.	Kepala sekolah memastikan tugas yang diberikan berjalan dengan baik melalui pemantauan hasil, namun tetap memberi Anda ruang untuk melanjutkan pekerjaan sesuai cara Anda.				

Lampiran 2: Motivasi Kerja (X2)

1) Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan. (Mathis & Jackson, 2006; Mangkunegara, 2006; Wibowo, 2012; Robbins & Judge, 2012; dan Armstrong, 2016).
Dimensi	Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri atas 6 dimensi yaitu : (1) kebutuhan, (2) pengharapan, (3) penguatan, (4) keadilan, (5) desain pekerjaan, (6) penentuan tujuan.

Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
13. Kebutuhan	9. Pemenuhan kebutuhan fisiologis (fasilitas dan kenyamanan kerja).	1, 2	2
	10. Pemenuhan kebutuhan rasa aman (perlindungan dan kejelasan aturan kerja).	3, 4	2
	11. Pemenuhan kebutuhan sosial (hubungan antar rekan kerja dan tim).	5, 6	2
	12. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan diri melalui pekerjaan).	7, 8	2
14. Pengharapan	1. Harapan terhadap imbalan atau penghargaan yang adil.	9, 10	2
	2. Harapan terhadap peluang karier dan pengembangan diri.	11, 12	2
	3. Harapan terhadap pengakuan dan penghargaan sosial.	13, 14	2
	4. Harapan terhadap stabilitas pekerjaan dan keamanan karier.	15, 16	2
15. Penguatan	7. Penguatan positif melalui penghargaan dan pujian.	17, 18	2

	8. Penguatan negatif melalui konsekuensi terhadap kesalahan.	19, 20	2
	9. Penguatan melalui pembinaan dan pelatihan.	21, 22	2
16. Keadilan	7. Keadilan dalam pembagian tugas dan beban kerja.	23, 24	2
	8. Keadilan dalam pemberian imbalan atau penghargaan.	25, 26	2
	9. Keadilan dalam kesempatan untuk berkembang.	27, 28	2
17. Desain pekerjaan	7. Variasi tugas dan tantangan pekerjaan.	29, 30	2
	8. Kejelasan peran dan tanggung jawab.	31, 32	2
	9. Tingkat otonomi dalam pekerjaan.	33, 34	2
18. Penentuan tujuan	7. Tujuan yang spesifik dan jelas.	35, 36	2
	8. Partisipasi dalam penentuan tujuan.	37, 38	2
	9. Umpan balik terkait pencapaian tujuan.	39, 40	2
Jumlah			40

2) Instrumen Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
41.	Fasilitas yang disediakan di sekolah sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar saya (misalnya tempat duduk, ruang istirahat, sanitasi).				
42.	Kondisi fisik ruang kerja (seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan) sudah mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.				
43.	Saya merasa terlindungi dan aman dalam menjalankan tugas di sekolah.				
44.	Aturan kerja di sekolah jelas dan mudah dipahami.				
45.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah.				
46.	Terdapat rasa saling mendukung di antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah.				
47.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.				
48.	Pekerjaan saya memberi ruang untuk mengekspresikan ide dan kreativitas.				
49.	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan.				

50.	Saya percaya bahwa penghargaan yang saya terima bersifat adil dan tidak diskriminatif.				
51.	Saya merasa bahwa ada peluang yang jelas untuk pengembangan karier saya di sekolah.				
52.	Saya yakin bahwa saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan berdasarkan kinerja dan kemampuan.				
53.	Saya merasa bahwa kontribusi saya di tempat kerja dihargai oleh rekan kerja saya.				
54.	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima di tempat kerja meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.				
55.	Saya merasa aman dengan stabilitas pekerjaan saya di sekolah ini.				
56.	Saya yakin bahwa sekolah memberikan keamanan karier yang cukup bagi pegawai dalam jangka panjang.				
57.	Saya merasa dihargai dan diberi pujian atas hasil kerja yang baik.				
58.	Penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah meningkatkan semangat kerja saya.				
59.	Saya merasa ada konsekuensi yang jelas ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.				
60.	Konsekuensi terhadap kesalahan yang saya lakukan dapat meningkatkan kewaspadaan saya dalam bekerja.				
61.	Saya merasa pembinaan yang diberikan oleh pimpinan membantu saya meningkatkan keterampilan kerja.				
62.	Pelatihan yang diberikan oleh sekolah membuat saya lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas.				
63.	Pembagian tugas dan beban kerja di sekolah dilakukan dengan adil.				
64.	Pembagian tugas dilakukan secara transparan dan mempertimbangkan kapasitas masing-masing individu.				
65.	Pemberian imbalan atau penghargaan di sekolah dilakukan secara adil dan merata.				
66.	Imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja mereka dan bukan berdasarkan kedekatan pribadi atau faktor lain.				
67.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi dan pengembangan karier di sekolah didasarkan pada kinerja, bukan faktor lain.				
68.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.				

69.	Tugas yang saya lakukan setiap hari cukup menantang dan mendorong saya untuk berkembang.				
70.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang membuat saya merasa tertantang untuk mencapai hasil yang lebih baik.				
71.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab saya sebagai guru di sekolah ini.				
72.	Saya merasa peran saya sebagai guru dijelaskan dengan jelas oleh kepala sekolah atau atasan.				
73.	Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan gaya saya sendiri.				
74.	Saya memiliki otonomi untuk memilih metode pengajaran yang paling sesuai dengan kebutuhan siswa.				
75.	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari saya dalam melaksanakan tugas mengajar.				
76.	Setiap tujuan yang diberikan oleh kepala sekolah terkait dengan pengajaran sangat terukur dan spesifik.				
77.	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan masukan dalam menetapkan tujuan pengajaran.				
78.	Saya dilibatkan dalam proses penentuan tujuan pembelajaran di sekolah.				
79.	Kepala sekolah atau rekan kerja memberikan umpan balik yang berguna untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran.				
80.	Umpan balik yang saya terima membantu saya memahami dengan lebih baik bagaimana cara mencapai tujuan pembelajaran.				

Lampiran 3: Etos Kerja (X3)
Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Etos kerja adalah serangkaian sikap, nilai, prinsip, dan kebiasaan yang mencerminkan komitmen, dedikasi, tanggung jawab, serta integritas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. (Weber (1905); McClelland (1961); Robbins (2003); Suparlan (2008); Sedarmayanti (2017).
Dimensi	Variabel etos kerja dalam penelitian ini terdiri atas 6 dimensi yaitu : (1) Disiplin Kerja, (2) Dedikasi terhadap Pekerjaan, (3) Kreativitas dan Inisiatif, (4) Tanggung Jawab, (5) Kerja Sama , (6) Orientasi pada Hasil dan Prestasi.

Kisi-Kisi Instrumen Etos Kerja

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
13. Disiplin kerja	9. Kepatuhan terhadap aturan sekolah.	1, 2	2
	10. Kedisiplinan dalam kehadiran dan waktu kerja.	3, 4	2
	11. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.	5, 6	2
	12. Konsistensi dalam mematuhi jadwal harian.	7, 8	2
14. Dedikasi terhadap pekerjaan	1. Antusiasme dalam menjalankan tugas sebagai guru.	9, 10	2
	2. Komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan.	11, 12	2
	3. Kesediaan bekerja di luar jam kerja jika diperlukan.	13, 14	2
	4. Loyalitas terhadap sekolah dan profesi guru.	15, 16	2
15. Kretivitas dan inisia	9. Kemampuan mengembangkan metode pembelajaran inovatif.	17, 18	2
	10. Mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah pendidikan.	19, 20	2
	11. Adaptasi terhadap perubahan kebutuhan siswa dan kurikulum.	21, 22	
	12. Menciptakan materi pembelajaran yang kreatif dan menarik.	23, 24	2
16. Tanggung jawab	7. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara mandiri.	25, 26	2
	8. Keberanian menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan.	27, 28	2
	9. Kemampuan menjaga dan merawat fasilitas sekolah yang digunakan.	29, 30	2
17. Kerjasama	7. Kemampuan berkolaborasi dengan rekan sejawat.	31, 32	2
	8. Berkontribusi aktif dalam kegiatan sekolah bersama.	33, 34	2

	9. Menghargai perbedaan pendapat dalam diskusi tim.	35, 36	2
18. Orientasi pada hasil dan prestasi	7. Fokus pada pencapaian target pembelajaran siswa.	37, 38	2
	8. Berorientasi pada inovasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	39, 40	2
	9. Mengapresiasi dan meningkatkan prestasi kerja secara berkelanjutan.	41, 42	2
Jumlah			42

2) Instrumen Etos Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
43.	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah tanpa pengecualian.				
44.	Saya percaya bahwa mematuhi aturan sekolah adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif.				
45.	Saya selalu datang tepat waktu ke sekolah dan siap bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
46.	Saya memastikan untuk selalu mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan, tanpa meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.				
47.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.				
48.	Saya memastikan untuk mengatur waktu dengan baik agar semua tugas dapat diselesaikan sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan.				
49.	Saya selalu memastikan bahwa kegiatan harian saya dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.				
50.	Saya selalu memastikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan setiap harinya.				
51.	Saya merasa antusias dan semangat dalam melaksanakan tugas saya sebagai seorang guru setiap harinya.				
52.	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dan dengan penuh semangat dalam setiap kegiatan mengajar.				
53.	Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah ini.				
54.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian saya dalam bidang pendidikan.				

55.	Saya bersedia bekerja lebih lama di luar jam kerja jika ada kebutuhan mendesak di sekolah.				
56.	Saya tidak keberatan untuk meluangkan waktu tambahan di luar jam kerja demi mendukung kegiatan sekolah.				
57.	Saya merasa bangga dan berkomitmen untuk terus bekerja di sekolah ini sebagai guru.				
58.	Saya selalu berusaha untuk mendukung kebijakan dan visi misi sekolah sebagai bagian dari profesi saya sebagai guru.				
59.	Saya secara aktif mencari cara-cara baru dan kreatif untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran bagi siswa.				
60.	Saya sering mencoba metode pembelajaran baru yang inovatif dalam kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan lebih efektif.				
61.	Saya sering mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi tantangan atau masalah yang terkait dengan proses pembelajaran di sekolah.				
62.	Saya merasa bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah pendidikan yang muncul di lingkungan sekolah.				
63.	Saya secara aktif mencari informasi tentang perubahan kurikulum untuk menyesuaikan metode pengajaran saya.				
64.	Saya mampu menyesuaikan pendekatan pembelajaran saya dengan kebutuhan individu siswa yang berbeda-beda.				
65.	Saya selalu berusaha untuk membuat materi pembelajaran yang menarik dan kreatif agar siswa tertarik untuk belajar.				
66.	Saya menggunakan berbagai sumber dan teknik untuk menciptakan materi pembelajaran yang dapat menstimulasi minat belajar siswa.				
67.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan inisiatif pribadi tanpa menunggu arahan lebih lanjut.				
68.	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.				
69.	Saya tidak takut untuk mengakui kesalahan dan belajar darinya jika hasil pekerjaan saya tidak memuaskan.				
70.	Saya merasa tidak masalah jika hasil pekerjaan saya mendapatkan kritik, karena itu merupakan kesempatan untuk perbaikan.				
71.	Saya selalu menjaga fasilitas sekolah dengan baik dan memastikan fasilitas yang saya				

	gunakan dalam kondisi yang layak pakai.				
72.	Saya berupaya merawat fasilitas sekolah, seperti peralatan dan ruangan, agar tetap awet dan berfungsi dengan baik.				
73.	Saya secara aktif berkolaborasi dengan rekan sejawat dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.				
74.	Saya selalu terbuka untuk bekerja sama dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.				
75.	Saya selalu terlibat aktif dalam kegiatan sekolah bersama, seperti rapat atau acara sekolah.				
76.	Saya berkontribusi secara positif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program-program lain di sekolah.				
77.	Saya selalu mendengarkan dengan baik setiap pendapat yang disampaikan oleh rekan sejawat meskipun berbeda dengan pendapat saya.				
78.	Dalam diskusi tim, saya berusaha untuk menjaga sikap terbuka dan menghargai perbedaan pendapat yang ada.				
79.	Saya selalu menyesuaikan metode pengajaran jika siswa belum mencapai target pembelajaran yang ditetapkan.				
80.	Saya selalu memastikan bahwa setiap siswa memahami materi yang diajarkan untuk mencapai target pembelajaran.				
81.	Saya selalu mencari cara-cara baru dan kreatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.				
82.	Saya terbuka terhadap penggunaan teknologi dan metode baru yang dapat mendukung pembelajaran siswa.				
83.	Saya secara rutin berusaha meningkatkan kinerja saya dengan memanfaatkan hasil evaluasi diri atau umpan balik dari rekan sejawat.				
84.	Saya secara teratur melakukan refleksi terhadap hasil kerja saya untuk menemukan area yang perlu diperbaiki.				

Lampiran 4: Kepuasan Kerja (X4)
Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan individu. (Locke (1976); Herzberg (1959); Robbins & Judge (2013); Spector (1997); Judge & Klinger (2008).
Dimensi	Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri atas 5 dimensi yaitu : (1) Gaji dan kompensasi, (2) Pekerjaan, (3) Lingkungan kerja, (4) Pengembangan karier, (5) Pengakuan dan penghargaan

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
11. Gaji dan kompensasi	9. Kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima.	1, 2	2
	10. Kepuasan terhadap tunjangan atau fasilitas tambahan yang diberikan.	3, 4	2
	11. Kepuasan terhadap sistem pembayaran gaji yang tepat waktu.	5, 6	2
	12. Kepuasan terhadap penghargaan finansial yang diterima berdasarkan kinerja.	7, 8	2
12. Pekerjaan	1. Rasa puas dengan jenis dan tantangan pekerjaan yang dilakukan.	9, 10	2
	2. Kepuasan terhadap tingkat kesulitan dan variasi tugas.	11, 12	2
	3. Kepuasan terhadap relevansi pekerjaan dengan keterampilan pribadi.	13, 14	2
	4. Kepuasan terhadap otonomi dalam pelaksanaan tugas.	15, 16	2
13. Lingkungan kerja	9. Kenyamanan fisik lingkungan kerja.	17, 18	2
	10. Kepuasan terhadap hubungan interpersonal dengan rekan kerja.	19, 20	2
	11. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	21, 22	2
	12. Kepuasan terhadap suasana kerja yang positif dan inklusif.	23, 24	2
14. Pengembangan karier	9. Peluang untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan.	25, 26	2
	10. Kesempatan untuk pengembangan karier dalam organisasi.	27, 28	2
	11. Kepuasan terhadap peluang promosi dan kenaikan jabatan.	29, 30	2
	12. Dukungan atasan terhadap pengembangan karier	31, 32	2

15. Pengakuan dan penghargaan	9. Penghargaan yang diterima berdasarkan pencapaian pekerjaan	33, 34	2
	10. Kepuasan terhadap pengakuan atas kontribusi yang diberikan.	35, 36	2
	11. Rasa dihargai atas kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaan.	37, 38	2
	12. Kepuasan terhadap penghargaan non-finansial seperti pujian dan apresiasi.	39, 40	2
Jumlah			40

2) Instrumen Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
41.	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
42.	Gaji yang saya terima memberikan rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
43.	Saya merasa puas dengan tunjangan atau fasilitas tambahan yang diberikan oleh sekolah.				
44.	Tunjangan atau fasilitas tambahan yang saya terima cukup mendukung kebutuhan saya dalam bekerja.				
45.	Saya merasa puas dengan sistem pembayaran gaji yang selalu tepat waktu.				
46.	Pembayaran gaji yang tepat waktu memberikan rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan saya.				
47.	Saya merasa puas dengan penghargaan finansial yang diberikan sesuai dengan kinerja saya.				
48.	Penghargaan finansial yang saya terima mencerminkan hasil kerja saya secara adil.				
49.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.				
50.	Pekerjaan yang saya lakukan cukup menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang.				
51.	Saya merasa puas dengan tingkat kesulitan tugas yang diberikan, karena sesuai dengan kemampuan saya.				
52.	Saya puas dengan variasi tugas yang diberikan, karena memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru.				

53.	Saya merasa puas karena pekerjaan saya relevan dengan keterampilan yang saya miliki.				
54.	Pekerjaan yang saya lakukan memungkinkan saya untuk memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki.				
55.	Saya merasa puas karena saya diberikan kebebasan dalam menentukan cara melaksanakan tugas saya.				
56.	Otonomi yang saya miliki dalam pekerjaan memungkinkan saya untuk bekerja lebih efisien dan efektif.				
57.	Saya merasa nyaman dengan suhu dan ventilasi di ruang kerja saya.				
58.	Fasilitas di lingkungan kerja saya (seperti kursi, meja, dan pencahayaan) mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.				
59.	Saya merasa nyaman dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja saya.				
60.	Rekan kerja saya mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.				
61.	Lingkungan kerja di sini memungkinkan saya untuk menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.				
62.	Jam kerja yang fleksibel di tempat kerja ini membantu saya untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.				
63.	Suasana kerja di tempat saya bekerja mendukung hubungan yang harmonis dan inklusif di antara rekan-rekan kerja.				
64.	Saya merasa diterima dan dihargai di tempat kerja ini tanpa memandang latar belakang pribadi atau profesional saya.				
65.	Saya merasa mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang mendukung pengembangan karier saya.				
66.	Sekolah menyediakan akses yang memadai untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan guna meningkatkan kompetensi saya.				
67.	Sekolah menyediakan kesempatan yang cukup bagi saya untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang mendukung pengembangan profesi saya sebagai guru.				

68.	Saya merasa bahwa sekolah memberikan ruang bagi saya untuk memperluas kemampuan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan.				
69.	Sekolah memberikan peluang yang cukup bagi saya untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan kinerja saya.				
70.	Saya merasa bahwa sistem promosi dan kenaikan jabatan di sekolah adil dan transparan bagi semua guru.				
71.	Kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karier saya sebagai guru.				
72.	Saya merasa didorong oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang dapat mendukung perkembangan karier saya.				
73.	Saya merasa penghargaan yang saya terima di sekolah sesuai dengan pencapaian dan kontribusi pekerjaan saya.				
74.	Penghargaan yang saya terima di sekolah mendorong saya untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya.				
75.	Saya merasa pengakuan yang saya terima di sekolah sesuai dengan kontribusi yang telah saya berikan dalam pekerjaan.				
76.	Pengakuan yang saya terima atas kontribusi saya di sekolah meningkatkan semangat saya untuk terus memberikan yang terbaik.				
77.	Saya merasa dihargai oleh kepala sekolah dan rekan kerja atas kontribusi yang saya lakukan dalam pekerjaan di sekolah.				
78.	Penghargaan yang saya terima atas kontribusi saya di sekolah membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.				
79.	Saya merasa puas ketika mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan atau rekan kerja atas hasil pekerjaan saya.				
80.	Penghargaan non-finansial, seperti pujian atau apresiasi, memberikan motivasi tambahan bagi saya dalam menjalankan tugas-tugas di sekolah.				

Lampiran 5: Kinerja Guru (Y)
Grand Teori dan Dimensi

Grand Teori	Kinerja guru adalah hasil dan efektivitas pekerjaan guru dalam menjalankan tugas pengajaran, pengelolaan kelas, penilaian, serta pengembangan diri yang berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan. (Arikunto (2003), Gordon (1991), Sutikno (2007), Uno (2012), Glikman (2004).
Dimensi	Variabel kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas 6 dimensi yaitu : (1) Perencanaan pembelajaran, (2) Pelaksanaan pembelajaran, (3) Evaluasi pembelajaran, (4) Komitmen terhadap tugas, (5) Hubungan dengan siswa, orang tua, dan rekan guru, (6) Keterlibatan dalam pengembangan sekolah.

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
13. Perencanaan pembelajaran	9. Penyusunan perangkat pembelajaran.	1, 2	2
	10. Penyesuaian materi dengan kurikulum.	3, 4	2
	11. Inovasi dalam perencanaan	5, 6	2
	12. Penyesuaian pembelajaran dengan karakteristik siswa.	7, 8	2
14. Pelaksanaan pembelajaran	9. Penggunaan metode pembelajaran.	9, 10	2
	10. Pengelolaan kelas	11, 12, 13, 14, 15	5
	11. Penggunaan media dan teknologi	26, 17, 18	3
	12. Interaksi dan komunikasi dengan siswa.	19, 20	2
15. Evaluasi pembelajaran	7. Umpan balik yang konstruktif	21, 22	2
	8. Konsisten dalam penilaian	23, 24	2
	9. Tindak lanjut hasil penilaian	25, 26	2
16. Komitmen terhadap tugas	5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	27, 28	2
	6. Kehadiran dan ketepatan waktu.	29, 30	2
17. Hubungan dengan siswa, orang tua, dan rekan guru	7. Komunikasi dengan siswa	31, 32	2
	8. Kolaborasi dengan rekan kerja	33, 34	2
	9. Hubungan dengan orang tua siswa	35, 36	2
18. Keterlibatan dalam pengembangan sekolah	5. Inisiatif dalam pengembangan program	37, 38	2
	6. Keterlibatan dalam komunitas sekolah	39, 40	2
Jumlah			40

Instrumen Penilaian Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
41.	Saya selalu menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa sebelum memulai proses pembelajaran.				

42.	Saya selalu menyusun modul ajar dengan mempertimbangkan tujuan pembelajaran, media, dan metode yang sesuai dengan materi yang diajarkan.				
43.	Saya memastikan bahwa setiap materi yang saya ajarkan telah sesuai dengan standar kompetensi dan tujuan yang tercantum dalam kurikulum.				
44.	Materi yang saya susun telah disesuaikan dengan perkembangan kurikulum terbaru yang berlaku di sekolah.				
45.	Saya secara rutin mencoba metode baru dalam perencanaan pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar.				
46.	Saya selalu mencari cara inovatif untuk mengintegrasikan teknologi dan sumber belajar terbaru ke dalam perencanaan pembelajaran.				
47.	Saya selalu menyesuaikan metode pengajaran saya agar sesuai dengan gaya belajar yang berbeda-beda di kelas.				
48.	Saya merancang kegiatan pembelajaran yang mempertimbangkan minat dan motivasi belajar setiap siswa.				
49.	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik materi yang diajarkan.				
50.	Saya selalu mengevaluasi efektivitas metode pembelajaran yang digunakan untuk memastikan siswa memahami materi dengan baik.				
51.	Saya mampu menjaga disiplin kelas dengan adil dan konsisten selama proses pembelajaran.				
52.	Saya selalu mengatur tataletak kelas dan aktivitas pembelajaran agar mendukung interaksi yang baik antar siswa.				
53.	Saya memberikan apresiasi kepada siswa yang menunjukkan perilaku baik dan partisipasi aktif selama pembelajaran.				
54.	Saya berusaha menciptakan suasana kelas yang mendukung interaksi positif antar siswa.				
55.	Saya melibatkan siswa dalam kegiatan pengaturan kelas untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap lingkungan belajar.				
56.	Saya terbuka terhadap penggunaan teknologi baru yang dapat membantu proses pembelajaran lebih efektif dan menarik bagi siswa.				

57.	Saya secara rutin menggunakan teknologi, seperti proyektor atau perangkat lunak pembelajaran, untuk membantu penyampaian materi kepada siswa.				
58.	Saya menyesuaikan penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan siswa.				
59.	Saya selalu terbuka untuk mendengarkan pertanyaan dan pendapat siswa selama proses pembelajaran.				
60.	Saya berusaha membangun hubungan yang positif dan menghargai setiap siswa dalam setiap interaksi di kelas.				
61.	Saya selalu memberikan umpan balik yang jelas dan spesifik kepada siswa untuk membantu mereka memperbaiki hasil belajar.				
62.	Saya memastikan bahwa umpan balik yang saya berikan dapat dipahami dengan mudah oleh siswa dan langsung dapat diterapkan.				
63.	Saya selalu menggunakan kriteria penilaian yang sama untuk semua siswa dalam menilai tugas dan ujian.				
64.	Saya memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan standar yang ditetapkan.				
65.	Saya selalu memberikan tindak lanjut berupa saran perbaikan kepada siswa berdasarkan hasil penilaian mereka.				
66.	Saya merancang program perbaikan atau pengayaan berdasarkan hasil penilaian untuk mendukung kebutuhan belajar siswa.				
67.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya tepat waktu, sesuai dengan standar yang ditetapkan.				
68.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat.				
69.	Saya selalu hadir tepat waktu di sekolah dan memulai setiap pelajaran sesuai jadwal yang ditentukan.				
70.	Saya memastikan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.				
71.	Saya selalu memberikan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami oleh siswa saat mengajar.				
72.	Saya berusaha menciptakan suasana yang terbuka, sehingga siswa merasa nyaman untuk bertanya atau menyampaikan kesulitan belajar				
73.	Saya selalu terbuka untuk berdiskusi dan berbagi ide dengan rekan kerja guna				

	meningkatkan kualitas pembelajaran.				
74.	Saya aktif berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja di sekolah untuk mencapai tujuan bersama.				
75.	Saya secara rutin berkomunikasi dengan orang tua siswa untuk memberikan informasi tentang perkembangan belajar anak mereka.				
76.	Saya berusaha membangun hubungan yang positif dan kooperatif dengan orang tua siswa demi mendukung kemajuan belajar anak.				
77.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan program pembelajaran di sekolah.				
78.	Saya berperan dalam merancang dan mengimplementasikan program-program baru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.				
79.	Saya secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh komunitas sekolah, seperti rapat komite atau kegiatan sosial.				
80.	Saya berkontribusi dalam membangun hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat sekitar melalui kegiatan bersama.				

