

**PENGARUH SIKAP *SAGILIK SAGULUK SALUNGLUNG*
SABAYANTAKA, SELF MANAGEMENT, MOTIVASI
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMA-
SIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA PESERTA PELATIHAN DI
BALAI DIKLAT KEAGAMAAN
DENPASAR**

DISERTASI



**Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM STUDI S3 (DOKTOR) ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA**

2025

RINGKASAN DISERTASI

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kontribusi yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam melayani masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi utamanya. Guru merupakan bagian dari SDM Kementerian Agama yang juga mendapatkan prioritas untuk mendapatkan layanan peningkatan kompetensi karena disadari atau tidak, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Peningkatan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya dapat dicapai antara lain melalui penyelenggaraan pelatihan. Melalui kegiatan pengembangan diri ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan meningkatkan kinerja guru dalam memenuhi kompetensinya sesuai dengan tugas dan fungsi utamanya yang meliputi: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi sosial, 3) kompetensi pedagogi, dan 4) kompetensi profesional (Jamin, 2018).

Balai Pendidikan dan Pelatihan Agama Denpasar merupakan salah satu unit kerja Kementerian Agama yang bertugas melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi berupa pelatihan bagi guru di bawah naungan Kementerian Agama. Peserta yang telah mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya yang dapat dicermati dari peningkatan kompetensinya baik dari segi sikap, pengetahuan maupun keterampilan.

Namun, faktanya berdasarkan informasi awal dari pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Agama Denpasar, ditemukan bahwa ada beberapa peserta yang menunjukkan kinerja rendah. Hal ini dapat dilihat dalam disiplin saat mengikuti pelatihan, mengumpulkan tugas dan memperoleh nilai tugas. Pernyataan tentang kinerja guru yang rendah didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Srinalia, 2015) bahwa ciri-ciri kinerja guru yang rendah antara lain guru yang masih belum tertib dalam mematuhi peraturan di sekolah dan sering terlambat mengikuti kegiatan di sekolah dan kurangnya ketertiban dalam menyiapkan desain pembelajaran sebelum mengajar. Rendahnya kinerja guru dari segi disiplin saat mengikuti pelatihan dapat dilihat dari fakta bahwa masih ada beberapa peserta pelatihan yang sering terlambat pada saat

memulai pembelajaran. Selama pembelajaran, beberapa peserta yang sering terlambat dan mendahului teman-temannya untuk beristirahat. Rendahnya kinerja peserta pelatihan dari sisi waktu pengumpulan tugas dapat diamati dari fakta bahwa masih banyak peserta yang terlambat mengumpulkan tugas di LMS sebanyak 27,5% dari seluruh peserta

Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Keefektifan kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: kecerdasan, keterampilan, sikap, kepribadian, kapasitas belajar, motivasi, stres, budaya dan lainnya (Tewal et al., 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu mencakup: (1) kemampuan individual, (2) usaha yang dicurahkan dan (3) dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2010). Kinerja individu (*human performance*) dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Newstrom, 2007). Rendahnya kinerja peserta pelatihan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management*, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian yang lebih mendalam perlu dilakukan untuk membuktikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management*, motivasi kerja terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan serta dampaknya terhadap kinerja peserta pelatihan.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja seseorang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya yang mengandung unsur penugasan, kewajiban dan tanggung jawab kerja (Mathis & Jackson, 2010). Pernyataan ini didukung oleh pendapat Rothwell dan Kazanas (2003) yang menyatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seseorang menampilkan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya selama periode waktu tertentu (Rothwell & Kazanas, 2003). Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah salah satu hasil utama dari perilaku organisasi yang diperoleh individu diukur dari kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan (Robbins & Judge, 2013). Kinerja tidak hanya mencakup usaha yang dilakukan, tetapi juga hasil yang dicapai (Newstrom, 2007). Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang diukur dari aspek kuantitas output, kualitas output

dan waktu kinerja (Sanders & McCormick, 1993). Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas maka dapat dinyatakan bahwa kinerja peserta pelatihan adalah hasil kerja yang diperoleh peserta pelatihan sesuai penugasan, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaannya yang diukur dari kuantitas, kualitas dan waktu hasil kerja. Indikator kinerja peserta diukur dari (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) waktu hasil kerja.

Sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* dimaknai sebagai sebuah sikap dalam kehidupan bersama yang menekankan pada perasaan senasib sepenanggungan dengan sesama manusia (Suwindia & Wati, 2022). Sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* dijadikan sebagai semboyan hidup yang bernuansa kebersamaan dan keselarasan (Gorda, 1999). Sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* mengandung nilai-nilai positif yang dijadikan pedoman untuk membangun dan mempertahankan sebuah interaksi sosial, kepedulian sosial, dan solidaritas sosial dengan orang lain (Yuliandar & Sunariani, 2020). Sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* dapat dimaknai sebagai sikap untuk tetap bersama dalam segala keadaan, baik dalam kondisi baik atau buruk, mati hidup ditanggung bersama, segala baik buruk atau berat ringan pekerjaan dipikul bersama (Sanica et al., 2019). Sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* mengandung pesan untuk senantiasa bersatu padu dalam suka duka dan menghadapi bahaya, berdiskusi dan menghargai pendapat orang lain, saling mengingatkan, saling menyayangi, gotong royong, saling menolong pada setiap kesempatan untuk menyelesaikan masalah agar kehidupan lebih harmonis (Nasution, 2022). Luthans (2011) menyatakan bahwa sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* adalah perasaan yang dimiliki oleh seseorang mencakup afeksi positif dan negatif karena proses kognitif yang memengaruhi sikap kerja mereka terutama terkait budaya kerja dan komitmen organisasi (Luthans, 2011). Definisi ini diperkuat oleh pendapat Kondalkar (2007) yang menyatakan bahwa sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* terdiri atas budaya kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa pakar maka dapat dinyatakan bahwa sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* adalah kondisi yang dirasakan atau dialami peserta pelatihan mencakup afeksi positif dan negatif karena proses kognitif yang dimilikinya akan

nilai-nilai luhur kebersamaan dan keharmonisan antar sesama yang memengaruhi perilaku individu dalam merespons aspek lingkungan kerja untuk memecahkan permasalahan yang terjadi. Indikator sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka* diukur dari (1) budaya kerja, (2) keterlibatan kerja, (3) komitmen organisasi, (4) saling tolong-menolong, (5) saling peduli dan (6) mendukung suasana harmonis.

Self-management merupakan keseluruhan kemampuan mengelola perasaan negatif dengan mengambil tanggung jawab untuk mengarahkan diri sendiri, mengontrol perilaku yang tidak diinginkan dengan konsekuensi memperkuat diri sendiri atau menghukum diri sendiri serta memahami diri berada dalam kendali serta tidak menganggap diri menjadi korban keadaan eksternal (Cormier et al., 2017). *Self-management* juga sering diistilahkan dengan *self-control*. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Mahmud dan Sunarty (2012) yang menyatakan bahwa *self-management* adalah teknik yang membantu seseorang untuk mengatur dan mengarahkan perilakunya sendiri (Mahmud & Sunarty, 2012). *Self-management* adalah suatu proses yang dialami seseorang dalam menghadapi alternatif respons langsung yang melibatkan konsekuensi berbeda dan memilih atau memodifikasi perilaku dengan mengelola proses kognitif, penyebab atau konsekuensinya (Gibson et al., 2012). *Self-management* juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur perilaku, usaha dan emosi secara sengaja dan terencana dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2013). Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat dinyatakan bahwa *self-management* adalah kondisi yang dirasakan atau dialami peserta pelatihan terkait pendekatan pengelolaan diri yang dilakukan peserta pelatihan secara sengaja dan terencana dalam mengatur perilaku, usaha dan emosi dengan mengambil tanggung jawab untuk mengarahkan diri sendiri, mengontrol perilaku yang tidak diinginkan dengan konsekuensi penguatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator *self-management* diukur dari: (1) *goal setting*, (2) memilih dan melaksanakan prosedur, (3) *self-monitoring*, (4) *self-evaluation*, (5) *self-reward* dan (6) *self-efficacy*.

Motivasi kerja adalah kebutuhan manusia yang bersifat hierarki (berjenjang) mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan

penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1970; Kenneth, 2001). Motivasi adalah sebuah kebutuhan yang bersifat sosial dan muncul akibat pengaruh eksternal (McClelland, 1961). Motivasi kerja menurut Herzberg (1987) adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri individu yang mendorong individu untuk berprestasi dalam pekerjaan. Dorongan berprestasi dalam pekerjaan dikembangkan dalam teori Dua Faktor Herzberg. McGregor (1960) menggagas teori X dan Y untuk menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk bekerja mencapai tujuan (McGregor, 1960). Berdasarkan pendapat beberapa pakar maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang dirasakan atau dialami peserta pelatihan terkait dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan dirinya dalam bentuk perilaku nyata dengan mencurahkan seluruh tenaga yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai pemenuhan kebutuhannya. Indikator motivasi kerja diukur dari 1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan berafiliasi, (4) kebutuhan tanggung jawab, (5) kebutuhan berprestasi, (6) kebutuhan pengakuan dan (7) kebutuhan aktualisasi diri.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan wawasan kreatif, ketekunan, energi, intuisi dan kepekaan terhadap kebutuhan organisasi dengan memadukan budaya strategi melalui penunjukan visi misi dan pemberdayaan bawahan agar mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai visi tersebut (Bass & Avolio, 1993). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah melibatkan pemberian inspirasi kepada bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi, menantang mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan para pengikut melalui pembinaan, pendampingan dan penyediaan tantangan dan dukungan (Bass & Riggio, 2006). Leithwood dan Jantzi (1990) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah membantu membangun makna bersama di antara anggota mengenai tujuan mereka dan menciptakan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan tersebut, menumbuhkan keyakinan anggota tentang kontribusi yang dapat diberikan terhadap organisasi serta mendorong keterbukaan terhadap ide dan praktik baru untuk

pencapaian tujuan organisasi. Yudana (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki keunggulan dalam mendorong *extra effort* karyawan untuk mencapai *expected performance* dan *performance beyond expectations*, karena bermain di seputar ranah bagaimana meng-upgrading needs dari *follower* sehingga subordinat dan *follower* memiliki *self-directing*, *self-reinforcing*, *self-actualizers*, *self regulators*, *self controllers* dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang dapat memengaruhi, membentuk dan menanamkan nilai, sikap dan kepercayaan secara konsisten dengan meningkatkan komitmen bawahan terhadap misi khas organisasi (Rouche et al., 1989). Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas, maka dapat dinyatakan bahwa definisi operasional kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah persepsi peserta pelatihan tentang kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpinnya dalam organisasi tempat bertugasnya. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini berkenaan dengan kemampuan pemimpin memengaruhi, membentuk dan menanamkan nilai, sikap, kepercayaan secara konsisten, mendorong *extra effort* peserta pelatihan dalam hal ini adalah guru-guru untuk mencapai *expected performance* dan *performance beyond expectations*, serta meningkatkan kebutuhan peserta pelatihan agar memiliki pengelolaan diri yang efektif dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya diukur dari (1) *idealized influence*, (2) *inspirational motivation*, (3) *intellectual stimulation* dan (4) *individualized consideration*.

Hipotesis penelitian ini yaitu: sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management*, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja peserta pelatihan; Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan; Selain itu kepemimpinan transformasional kepala sekolah memediasi sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management* dan motivasi kerja terhadap kinerja peserta pelatihan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *ex-post facto*. Populasinya berasal dari alumni peserta pelatihan teknis pendidikan di Provinsi Bali yang berjumlah 316 guru. Sampel dipilih dalam proporsi berstrata secara acak menggunakan rumus Krejcie dan Morgan yang dilanjutkan dengan rumus Warwich dan Lininger sebanyak 205 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan 4 opsi dan metode dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dan *Structural Equation Modeling and Partial Least Squares (SEM-PLS)*.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan: (1) bahwa deskripsi variabel-variabel penelitian yang mencakup sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management*, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja peserta pelatihan secara univariat adalah sangat tinggi berdasarkan hasil analisis statistik; (2) model struktural atau SEM-PLS sangat layak dan mampu memprediksi hasil analisis dengan sangat kuat dibuktikan dengan *Goodness of Fit R²* pada Y1 sebesar 0,945 dan Y2 sebesar 0,802 serta perhitungan *Stone-Geiser Q Square Tes* menunjukkan nilai $Q^2=0,9891$ pada kategori sangat tinggi; (3) sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management*, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja peserta pelatihan; (4) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan; (5) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memediasi sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management* dan motivasi kerja terhadap kinerja peserta pelatihan yang dibuktikan dengan koefisien pengaruh bernilai positif, T statistik $> 1,96$ dan *P Value* $< 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan: (1) Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota sebagai mitra kerja Balai Diklat Keagamaan Denpasar disarankan agar lebih mengintensifkan koordinasi dengan Balai Diklat Keagamaan Denpasar dalam merespons dan mendukung terlaksananya program pelatihan bagi

guru-guru dan ASN di wilayah Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan menindaklanjutinya dalam bentuk berkoordinasi jajarannya yang secara tugas pokok dan fungsi punya akses berkoordinasi dengan kepala sekolah untuk mengoptimalkan kepemimpinannya dalam memotivasi pengembangan kompetensi guru. (2) Kepada pengelola, penyelenggara dan fasilitator pelatihan teknis pendidikan, teknis keagamaan dan administrasi disarankan agar mengakomodasi pembentukan sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka*, *self-management* dan motivasi kerja peserta selama pelatihan dalam bentuk merancang sistem evaluasi pelatihan yang mengakomodasi aspek penilaian sikap, motivasi dan manajemen diri baik tertuju kepada peserta pelatihan, fasilitator dan penyelenggara pelatihan. Selain itu pengelola dan penyelenggara pelatihan perlu memantapkan pengelolaan pelatihan dengan mensyaratkan adanya administrasi dukungan kepala sekolah kepada peserta untuk mengikuti pelatihan berupa pemberian surat tugas dari pimpinan kepada guru-guru sehingga guru-guru bisa memfokuskan perhatiannya secara maksimal untuk mengikuti pelatihan tanpa harus dibebankan pada pekerjaan lain. Fasilitator pelatihan juga diharapkan untuk memantapkan penyampaian materi “*membangun komitmen belajar*” di awal pelatihan karena menjadi fondasi bagi terbangun dan terikatnya rasa kebersamaan sesama peserta berdasarkan komitmen yang telah disepakati. Selain itu fasilitator juga diharapkan mendukung penyelenggara/panitia pelatihan dalam menegakkan disiplin dan tanggung jawab peserta dengan mengintegrasikan penilaian sikap ke dalam sistem evaluasi pelatihan yang mengakomodasi penilaian sikap kerja, *self-management* dan motivasi kerja peserta selama pelatihan. Hal ini akan menumbuhkan pembiasaan yang positif, motivasi kerja yang tinggi dan pengelolaan diri secara lebih efektif dalam diri peserta yang mendukung pencapaian hasil pelatihan secara lebih maksimal. (3) Kepada kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan sikap kerja yang positif dan mengajak semua warga sekolah untuk bersama-sama menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga menimbulkan kenyamanan dan keharmonisan. Kepala sekolah disarankan untuk senantiasa menumbuhkan motivasi internal dan eksternal yang kuat dalam bekerja sehingga dapat mendorong peserta pelatihan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan organisasi,

memotivasi peserta pelatihan untuk meningkatkan stimulasi lahirnya ide-ide inovatif dan kreatif menyelesaikan permasalahan di lingkungan tempat kerja dan mengakomodasi kebutuhan pengembangan kompetensi bawahan berorientasi peningkatan kinerja. (4) Kepada peneliti lain disarankan untuk mengembangkan indikator penelitian ini dengan cara menambah referensi kajian teori dan hasil penelitian yang relevan berbasis kearifan lokal terkait sikap *sagilik saguluk salunglung sabayantaka, self-management*, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sehingga mendukung lahirnya kebaruan konsep termodifikasi yang relevan diterapkan dalam konteks pelatihan.



DISERTASI

DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR DOKTOR



Menyetujui

Promotor	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP.196008191985031001
Ko Promotor I	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP.195605201983031002
Ko Promotor II	Dr. Ir. I Gede Ratnaya, S.T., M.Pd., MCE. NIP.197301092002121001



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE - BSSN, validitas dokumen elektronik ini bisa dicek menggunakan aplikasi mobile VeryDS oleh BSrE
- Cetakan dokumen ini merupakan salinan dari file dokumen bertandatangan elektronik yang keabsahannya dapat diakses melalui scan QRCode yang terdapat pada sertifikat ini.

Disertasi oleh I Wayan Iwantara telah dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor di Ilmu Pendidikan (S3), Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha Pada tanggal 03 Februari 2026

Dewan Penguji

Ketua	Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. NIP.195910101986031003
Anggota	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP.196008191985031001
Anggota	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP.195605201983031002
Anggota	Dr. Ir. I Gede Ratnaya, S.T., M.Pd., MCE. NIP.197301092002121001
Anggota	Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. NIP.197912012006041001
Anggota	Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si. NIP.196805191993031001
Anggota	Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, S.E., Ak., M.Pd. NIP.196909042003122001
Anggota	Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL. NIP.196606142003121002

Mengetahui Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha,



Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
NIP.195910101986031003



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE - BSSN, validitas dokumen elektronik ini bisa dicek menggunakan aplikasi mobile VeryDS oleh BSrE
- Cetakan dokumen ini merupakan salinan dari file dokumen bertandatangan elektronik yang keabsahannya dapat diakses melalui scan QRCode yang terdapat pada sertifikat ini.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa Disertasi berjudul **“PENGARUHSIKAP *SAGILIKSAGULUKSALUNGLUNG* *SABAYANTAKA*, *SELF-MANAGEMENT*, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PESERTA PELATIHAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN DENPASAR”** saya buat sebagai syarat memperoleh gelar Doktor pada Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha adalah karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian pada Disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Singaraja, 23 Desember 2025

Yang membuat pernyataan,



I Wayan Iwantara

NIM 2239011023

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas anugerah-Nya disertasi yang berjudul **“PENGARUH SIKAP *SAGILIK SAGULUK SALUNGLUNG SABAYANTAKA, SELF-MANAGEMENT, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PESERTA PELATIHAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN DENPASAR*”** dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa penulisan disertasi ini baik secara langsung ataupun tidak langsung telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa dan ucapan terima kasih yang mendalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Made Yudana, M.Pd. selaku promotor, Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung M.Pd. selaku co-promotor 1 dan Dr. I Gede Ratnaya, ST., M.Pd. selaku co-promotor 2, atas bimbingan, motivasi, perhatian dan arahnya selama penulisan disertasi ini. Pada kesempatan ini juga ucapan terima kasih disampaikan kepada Yth.

1. Rektor Universitas Pendidikan Ganesha, Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M.Pd. dan jajarannya atas ijinnya sehingga penulis dapat menempa studi di Universitas yang menjadi rujukan bagi perguruan tinggi lain di Indonesia.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. atas pemikiran, motivasi dan arahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan disertasi ini dengan lancar.
3. Koordinator program studi Ilmu pendidikan, Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A. atas motivasi, bimbingan dan pemikirannya sehingga penulis dapat menyajikan disertasi secara lebih komprehensif.
4. Promotor sekaligus motivator, Prof. Dr. Made Yudana, M.Pd. yang selalu terbuka membimbing, memberikan pemikiran inspiratif serta memberikan petunjuk, arahan dan penguatan kepada penulis dalam mengatasi tantangan penyelesaian disertasi ini.
5. Co Promotor 1 sekaligus motivator, Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd yang selalu sabar memotivasi penulis untuk segera bergegas dan mengarahkan

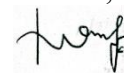
serta membimbing penulis ketika mengalami kendala dalam penyelesaian disertasi ini.

6. Co Promotor 2, Dr. I Gede Ratnaya, ST., M.Pd. yang selalu membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.
7. Penguji, (1) Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T., (2) Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si., (3) Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE. Ak, M.Pd., (4) Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL. dan (5) Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. atas segala pemikiran, arahan dan bimbingannya untuk perbaikan disertasi ini.
8. Keluarga besar penulis, ibu, bapak, istri, anak, saudara kandung dan ipar yang telah mendoakan dan memberikan motivasi untuk penyelesaian disertasi ini
9. Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar, Kasub Bagian Tata Usaha Balai Diklat Keagamaan Denpasar, seluruh teman-teman widyaiswara, pegawai dan alumni peserta pelatihan telah yang memberikan kontribusi dan dukungan moril terselesaikannya disertasi ini.
10. Peserta pelatihan Balai Diklat Keagamaan Denpasar yang berada di Lingkungan Kementerian Agama Provinsi Bali atas perkenan dan kesediaannya mengisi instrumen penelitian secara objektif.
11. Teman-teman pascasarjana Program Studi Ilmu Pendidikan angkatan 2022 yang telah memberikan bantuan, semangat, masukan, dan saran sehingga disertasi ini dapat terselesaikan serta semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan disertasi ini.

Penulisan disertasi ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis mohon masukan dan bimbingan demi kesempurnaan disertasi ini. Akhirnya, semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Singaraja, Desember 2025

Penulis,



I Wayan Iwantara

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
RINGKASAN DISERTASI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PROMOTOR	xiii
LEMBAR PENGESAHAN.....	xiv
LEMBAR PERNYATAAN	xv
PRAKATA.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	38
1.3 Pembatasan Masalah Penelitian	40
1.4 Rumusan Masalah Penelitian	43
1.5 Tujuan Penelitian.....	45
1.6 Manfaat Penelitian.....	47
1.7 <i>Novelty</i> (Kebaharuan).....	48
BAB II KAJIAN TEORI.....	53
2.1 Tinjauan Teori.....	53
2.1.1 Kinerja	53
2.1.2 Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i>	64
2.1.3 <i>Self-Management</i>	92
2.1.4 Motivasi Kerja	108
2.1.5 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	134
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	148
2.2.1 Pengaruh Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	148

2.2.2	Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	150
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	152
2.2.4	Pengaruh Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan	153
2.2.5	Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	165
2.2.6	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	170
2.2.7	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Peserta Pelatihan	173
2.2.8	Pengaruh Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	179
2.2.9	Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	183
2.2.10	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peserta Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	184
2.3	Kerangka Pikir	186
2.3.1	Pengaruh Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	186
2.3.2	Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	187
2.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	189
2.3.4	Pengaruh Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan	190
2.3.5	Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	191
2.3.6	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	192
2.3.7	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Peserta Pelatihan	193

2.3.8	Pengaruh Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kinerja Peserta melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	195
2.3.9	Pengaruh <i>Self-Management</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	197
2.3.10	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peserta melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	198
2.4	Hipotesis Penelitian	199
BAB III METODE PENELITIAN		202
3.1	Desain Penelitian	202
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	205
3.2.1	Populasi Penelitian	205
3.2.2	Sampel Penelitian	206
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	213
3.3.1	Definisi Operasional Variabel Kinerja Peserta Pelatihan	213
3.3.2	Definisi Operasional Variabel Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i>	213
3.3.3	Definisi Operasional Variabel <i>Self-Management</i>	214
3.3.4	Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja	214
3.3.5	Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	215
3.4	Metode dan Teknik Pengumpulan Data	215
3.4.1	Metode Kuesioner	216
3.4.2	Metode Dokumentasi.....	217
3.5	Instrumen Penelitian	218
3.5.1	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	218
3.5.2	Uji Coba Instrumen Penelitian	223
3.6	Metode dan Teknik Analisis Data.....	238
3.6.1	Teknik Analisis Statistik Deskriptif	238
3.6.2	Teknik Analisis Statistik Multivariat SEM-PLS	240
3.7	Hipotesis Statistik.....	252
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		259
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	259

4.2	Gambaran Umum Responden.....	260
4.2.1	Sebaran Responden	260
4.2.2	Responden Menurut Jenis Kelamin	262
4.2.3	Responden Menurut Usia	262
4.2.4	Responden Menurut Masa Kerja	263
4.3	Identifikasi Jawaban Responden Penelitian	264
4.3.1	Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i>	265
4.3.2	<i>Self-Management</i>	266
4.3.3	Motivasi Kerja	267
4.3.4	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	268
4.3.5	Kinerja Peserta Pelatihan	270
4.4	Hasil Analisis Data	270
4.4.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	271
4.4.2	Hasil Analisis SEM-PLS	290
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	314
4.5.1	Deskripsi Kuantitatif Variabel Penelitian Secara Univariat ..	314
4.5.2	Model Struktur yang Terbentuk dari Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen Memiliki Prediksi yang Kuat.....	315
4.5.3	Pengaruh Langsung Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	317
4.5.4	Pengaruh Langsung <i>Self-Management</i> terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	322
4.5.5	Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	328
4.5.6	Pengaruh Langsung Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan	333
4.5.7	Pengaruh Langsung <i>Self-Management</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	342
4.5.8	Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	347
4.5.9	Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Peserta Pelatihan.....	352
4.5.10	Pengaruh Tidak Langsung Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> terhadap Kinerja Peserta	

Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	358
4.5.11 Pengaruh Tidak Langsung <i>Self-Management</i> terhadap Kinerja Peserta Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	363
4.5.12 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peserta Pelatihan melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	367
4.6 Temuan Penelitian	373
4.7 Implikasi Penelitian	374
4.8 Publikasi Hasil Penelitian	376
BAB V PENUTUP.....	377
5.1 Simpulan.....	377
5.2 Saran.....	384
DAFTAR RUJUKAN.....	388
LAMPIRAN.....	4077
RIWAYAT HIDUP.....	4522



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai	57
Tabel 2. 2	Grand Teori Kinerja	63
Tabel 2. 3	Grand Teori Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i>	90
Tabel 2. 4	Kerangka Kerja <i>Self-Management</i>	99
Tabel 2. 5	Grand Teori <i>Self-Management</i>	106
Tabel 2. 6	Grand Teori Motivasi Kerja	132
Tabel 2. 7	Grand Teori Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah ...	145
Tabel 3. 1	Data Populasi	206
Tabel 3. 2	Jumlah Sebaran Populasi Peserta Pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Denpasar	211
Tabel 3. 3	Kisi-Kisi Variabel Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> (X1)	219
Tabel 3. 4	Kisi-Kisi Variabel <i>Self-Management</i> (X2)	220
Tabel 3. 5	Kisi-Kisi Variabel Motivasi Kerja (X3)	220
Tabel 3. 6	Kisi-Kisi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Y1)	221
Tabel 3. 7	Kisi-Kisi Variabel Kinerja Peserta Pelatihan (Y2)	221
Tabel 3. 8	Kategori/Kriteria Uji Validitas Isi	225
Tabel 3. 9	Hasil Validitas Isi Instrumen oleh Pakar	226
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Sikap <i>Sagilik Saguluk</i>	228
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen <i>Self-Management</i> (X2)	230
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Motivasi Kerja (X3)	231
Tabel 3.13	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Y1)	233
Tabel 3.14	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian	235
Tabel 3.15	Kriteria Penentuan Reliabilitas Instrumen	236
Tabel 3.16	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	237
Tabel 3.17	Skala Kategori <i>Mean</i>	240
Tabel 4. 1	Jumlah Peserta Pelatihan di Provinsi Bali	259
Tabel 4. 2	Sebaran Responden Penelitian	261
Tabel 4. 3	Sebaran Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin	262
Tabel 4. 4	Sebaran Responden Penelitian Menurut Usia	262

Tabel 4. 5	Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	263
Tabel 4. 6	Kriteria Skor Rata-rata Jawaban Responden	264
Tabel 4. 7	Data Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> (X1)	265
Tabel 4. 8	Data <i>Self-Management</i> (X2)	266
Tabel 4. 9	Data Motivasi Kerja (X3)	267
Tabel 4.10	Data Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Y1)	269
Tabel 4.11	Data Kinerja Peserta Pelatihan (Y2)	270
Tabel 4.12	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel Penelitian	271
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> (X1)	273
Tabel 4.14	Kategorisasi Skor Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i> (X1)	275
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi <i>Self-Management</i> (X2)	277
Tabel 4.16	Kategori Skor <i>Self-Management</i> (X2)	279
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X3)	280
Tabel 4.18	Kategorisasi Skor Motivasi Kerja (X3)	282
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Y1).....	284
Tabel 4.20	Kategorisasi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Y1).....	286
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Peserta Pelatihan (Y2)	287
Tabel 4.22	Kategorisasi Skor Kinerja Peserta Pelatihan (Y2)	289
Tabel 4.23	<i>Outer Loading</i> Indikator terhadap Variabel.....	291
Tabel 4.24	<i>Cross Loading</i> Indikator terhadap Variabel.....	293
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	295
Tabel 4.26	<i>Root Square Average Variance Extractes</i> (RSAVE) Korelasi antar Variabel	297
Tabel 4.27	Nilai <i>R-Square</i> (R^2).....	299
Tabel 4.28	Hasil Analisis Pengaruh Langsung antar Variabel Penelitian	301
Tabel 4.29	Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yang Dimediasi oleh Variabel <i>Mediator</i>	302
Tabel 4.30	Hasil Pengujian Pengaruh Total dan Kekuatan Efek Mediasi (VAF)	305

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow	114
Gambar 3.1	Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	204
Gambar 3.2	Model Teoretis Hubungan antar Variabel Eksogen, Variabel <i>Mediator</i>	244
Gambar 3.3	Diagram Alur <i>Inner</i> dan <i>Outer Model</i> dalam SEM-PLS.....	246
Gambar 3.4	Indikator Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i>	248
Gambar 3.5	Indikator <i>Self-Management</i>	248
Gambar 3.6	Indikator Motivasi Kerja	249
Gambar 3.7	Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	250
Gambar 3.8	Indikator Kinerja Peserta Pelatihan	250
Gambar 3.9	Model Teoretis Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Statistik Penelitian	258
Gambar 4.1	Grafik Distribusi Frekuensi Sikap <i>Sagilik Saguluk Salunglung Sabayantaka</i>	274
Gambar 4.2	Grafik Distribusi Frekuensi <i>Self-Management</i>	278
Gambar 4.3	Grafik Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	281
Gambar 4.4	Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	285
Gambar 4.5	Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja Peserta Pelatihan	288
Gambar 4.6	Diagram Alur <i>Outer</i> dan <i>Inner</i> pada SEM-PLS.....	290
Gambar 4.7	Grafik Reliabilitas pada <i>Cronbach's Alpha</i>	295
Gambar 4.8	Grafik Reliabilitas pada Reliabilitas Komposit.....	296
Gambar 4.9	Grafik Reliabilitas pada <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	296

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	407
Lampiran 2 Surat Penugasan menjadi Judges Instrumen	408
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas isi.....	409
Lampiran 4 Surat Permohonan Ijin Menyebarkan Kuesioner	411
Lampiran 5 Instrumen Penelitian	413
Lampiran 6 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen	425
Lampiran 7 Hasil Identifikasi Jawaban Responden	432
Lampiran 8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	435
Lampiran 9 Hasil Analisis Inferensial SEM PLS	443

