



LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat izin Pengambilan Data dari Universitas Pendidikan Ganesha



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
PROGRAM PASCASARJANA
Jl. Udayana No 11 Singaraja Bali, Telp. 081999446444
Laman: <http://pasca.undiksha.c.id>

Nomor : 5278/UN48.14.1/PT.02.05/2025

13 Oktober 2025

Lamp : 1 (satu) gabung

Perihal : Mohon Izin Pengambilan Data

Yth. Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olaharaga Kota Denpasar
di tempat

Dengan hormat, dalam rangka pengumpulan data untuk Penelitian Tesis/Disertasi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, bersama ini kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk dapat menerima dan mengijinkan mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ni Kadek Dwi Antari

NIM : 2429031022

Program studi : Administrasi Pendidikan

Judul Penelitian : Kontribusi Kepemimpinan Transformatif, Supervisi Akademik, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Gugus Yos Sudarso Kecamatan Denpasar Selatan.

untuk mendapatkan data/informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa dalam melakukan penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

a. Direktur,
Wakil Direktur I,
Ika Irena Putu Arnyana
NIP. 195812311986011005

Tembusan :

1. Kepala Subbagian Program Pascasarjana
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2: Surat izin penelitian dari Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan



ປະຕິບັດງານສາທາລະນະ
PEMERINTAH KOTA DENPASAR
 ມົນລະພິດສະຖານີພະຍາຍາມສູງສຸດ
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA
 ທາງສາທາລະນະສະຖານີພະຍາຍາມສູງສຸດສະຖານີພະຍາຍາມສູງສຸດ
 Jalan Mawar No.6 Denpasar Telp. (0361) 247521 Fax. (0361) 236151
 Laman : www.pendidikan.denpasarkota.go.id, www.cyberschool.denpasarkota.go.id
 Pos-el : pendidikan@denpasarkota.go.id

Denpasar, Buda Wage Warigadean 29-10-2025

Nomor	: 400.3.5.3/11273/Disdikpora	Kepada
Lamp	: -	Yth : K3S Denpasar Selatan
Perihal	: Ijin Penelitian	di-
		Denpasar

Menindaklanjuti Surat Saudara tertanggal 13 Oktober 2025 hal: Permohonan Ijin Pengambilan Data, maka dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar Menyetujui/memberikan ijin kepada :

Nama	: Ni Kadek Dwi Antari
Nim	: 2429031022
Judul Penelitian	:Kontribusi Kepemimpinan Transformasi, Supervisi Akademik, Etos Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SD gugus Yos Sudarso Kecamatan Denpasar Selatan
Program studi	:Administrasi Pendidikan

untuk penelitian Tesis serta pengumpulan data di sekolah dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.


 Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan
 dan Olahraga Kota Denpasar

 Drs. Anak Agung Gede Wiratama, M. Ag
 NIP. 19680404 199403 1 016

**Lampiran 3: Surat izin pengambilan data dari ketua Gugus Yos Sudarso
Kecamatan Denpasar Selatan**



**PEMERINTAH KOTA DENPASAR
DINAS PENDIDIKAN KEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA DENPASAR
GUGUS YOS SUDARSO**

Jalan Sekeloa No. 9 Sanur Tegal (0261) 471562, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar



SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3.5.3/002/GGS.YS/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Gugus Yos Sudarso, Kecamatan Denpasar Selatan,
Kota Denpasar, bahwa :

Nama : Ni Kadek Dwi Antari
Nim : 2429031022
Judul Penelitian : Kontribusi Kepemimpinan Transformasi, Supervisi Akademik, Etos Kerja dan
Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SD di Gugus Yos Sudarso Kecamatan
Denpasar Selatan.
Program studi : Administrasi Pendidikan

Memang benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Gugus Yos Sudarso.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Denpasar, 12 November 2025
Ketua Gugus Yos Sudarso

Made Satriani, S.Pd.SD.,M.Pd
Nip. 19670101 200604 2 031



Lampiran 4 : Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba

Kinerja Guru

1) Grand Theory

Matrik Grand Teori Variabel Kinerja Guru

No	Kinerja Guru	Mulyasa, (2005)	Munawir et al., (2022)	Ayuningtyas (2019)	Pratiwi et al. (2021)	Mathis & Jackson, (2021)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses	hasil kerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas sebagai guru profesional. Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian dalam aspek kualitas, kuantitas, kemampuan bekerja sama, keandalan, serta kreativitas	kinerja guru sekolah dasar bisa dikatakan baik jika guru sudah menjalankan unsur-unsur, yakni kesetiaan serta komitmen tinggi kepada tugas mengajar, dapat menguasai serta mampu mengembangkan bahan ajar, kedisiplinan saat mengajar, kreatif dalam mengembangkan kegiatan pelaksanaan pembelajaran, dapat bekerjasama dengan	kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepribadian, kemampuan mengajar, motivasi, dan kedisiplinan guru tersebut.	kinerja guru dipengaruhi oleh faktor: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

				semua warga di sekolah, sosok yang menjadi panutan peserta didik, dan bertanggung jawab pada tugasnya		
2	Ciri ciri karakteristik variabel	2. Prestasi kerja	4. Perencanaan 5. Pelaksanaan 6. Hasil kerja/prestasi kerja	7. Kesetiaan 8. Komitmen 9. Menguasai bahan ajar 10. Mengembangkan bahan ajar 11. Kreativitas mengajar 12. Berkerjasama	5. Kepribadian 6. Kemampuan mengajar 7. Motivasi 8. Kedisiplinan	5. Kemampuan mereka 6. motivasi, dukungan yang diterima 7. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 8. Hubungan mereka dengan organisasi
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan Instrumen Penilaian Kinerja Guru yang sudah baku yaitu IPKG 1 dan IPKG 2. Pada instrumen ini telah mencakup aspek kinerja guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan guru.				

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan

Instrumen Penilaian Kinerja Guru yang sudah baku yaitu IPKG 1 dan IPKG 2. Pada instrumen ini telah mencakup aspek kinerja guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan guru.

2) Kisi-kisi

No	Variabel Penelitian	IPKG 1& 2	Indikator	Banyak	No Butir
1	Kinerja Guru	Kemampuan Merencanakan Pembelajaran atau Membuat RPP	Perumusan tujuan pembelajaran	3	1,2,3
			Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar	4	4,5,6,7
			Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran	3	8,9,10
			Skenario/kegiatan pembelajaran	4	11,12,13,14
			Penilaian hasil belajar	3	15,16,17
		Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran	Pra Pembelajaran	2	1,2
			Membuka Pembelajaran	2	3,4
			Kegiatan inti Pembelajaran	26	5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28
			Penutup	3	29,30,31
Jumlah			48		

3) Instrumen

Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) 1

No	KOMPONEN RENCANA PEMBELAJARAN	SKOR
I	Perumusan tujuan pembelajaran	
1	Kejelasan rumusan	1 2 3 4 5
2	Kelengkapan cakupan rumusan	1 2 3 4 5
3	Kesesuaian dengan capaian pembelajaran	1 2 3 4 5
II	Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar	
1	Kesesuaian dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Kesesuaian dengan karakteristik peserta didik	1 2 3 4 5
3	Keruntutan dan sistematika materi	1 2 3 4 5
4	Kesesuaian materi dengan alokasi waktu	1 2 3 4 5
III	Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran	
1	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan materi pembelajaran	1 2 3 4 5
3	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik	1 2 3 4 5
IV	Skenario/kegiatan pembelajaran	
1	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan materi pembelajaran	1 2 3 4 5
3	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik	1 2 3 4 5
4	Kelengkapan langkah-langkah dalam setiap tahapan pembelajaran dan kesesuaian dengan alokasi waktu	1 2 3 4 5
V	Penilaian hasil belajar	
1	Kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Kejelasan prosedur penilaian	1 2 3 4 5
3	Kelengkapan instrumen	1 2 3 4 5
	Skor Total IPKG 1	

Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) 2

No	ASPEK YANG DIAMATI	SKOR
I	PRAPEMBELAJARAN	
1	Kesiapan ruang, alat, dan media pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Memeriksa kesiapan siswa	1 2 3 4 5
II	MEMBUKA PEMBELAJARAN	
1	Melakukan kegiatan apersepsi	1 2 3 4 5
2	Menyampaikan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai dan rencana kegiatan	1 2 3 4 5
III	KEGIATAN INTI PEMBELAJARAN	
A	Penguasaan materi pelajaran	
1	Menunjukkan penguasaan materi pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan	1 2 3 4 5
3	Menyampaikan materi sesuai dengan hierarki belajar	1 2 3 4 5
4	Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan	1 2 3 4 5
B	Pendekatan/strategi pembelajaran	
1	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai	1 2 3 4 5
2	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan siswa	1 2 3 4 5
3	Melaksanakan pembelajaran secara runtut	1 2 3 4 5
4	Menguasai kelas	1 2 3 4 5
5	Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	1 2 3 4 5
6	Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif	1 2 3 4 5
7	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan	1 2 3 4 5
C	Pemanfaatan media pembelajaran/sumber belajar	
1	Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan media	1 2 3 4 5
2	Menghasilkan pesan yang menarik	1 2 3 4 5
3	Menggunakan media secara efektif dan efisien	1 2 3 4 5
4	Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media	1 2 3 4 5
D	Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa	
1	Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Merespon positif partisipasi siswa	1 2 3 4 5
3	Memfasilitasi terjadinya interaksi guru, siswa, dan sumber belajar	1 2 3 4 5
4	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa	1 2 3 4 5

5	Menunjukkan hubungan antar pribadi yang kondusif	1 2 3 4 5
6	Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar	1 2 3 4 5
E Penilaian proses dan hasil belajar		
1	Memantau kemajuan belajar	1 2 3 4 5
2	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)	1 2 3 4 5
F Penggunaan bahasa		
1	Menggunakan bahasa yang lisan secara jelas dan lancar	1 2 3 4 5
2	Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar	1 2 3 4 5
3	Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai	1 2 3 4 5
IV PENUTUP		
1	Melakukan refleksi pembelajaran dengan melibatkan siswa	1 2 3 4 5
2	Menyusun rangkuman dengan melibatkan siswa	1 2 3 4 5
3	Melaksanakan tindak lanjut	1 2 3 4 5
Skor Total IPKG 2		

(dimodifikasi dari
Koyan, 2012)



Kepemimpinan Transformasional

1) Grand Theory

Matrik Grand Teori Variabel Kepemimpinan Transpormasional

No	Kepemimpinan transformasional	Armiyanti et al., (2023)	Rohaeni, (2023)	Bunbaban et al., (2022)	Samsudin, (2006)	Wahjosumidjo, (2002)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengertian dan Definisi	gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan bersama di luar kepentingan pribadi	kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya sehingga mereka percaya, meneladani dan menghormatinya	mendorong perubahan positif melalui pemberian visi yang jelas, membangun kepercayaan, serta menunjukkan keteladanan dalam perilaku	kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim mencapai suatu tujuan tertentu	pemimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran
	Ciri ciri karakteristik variabel	5. Menginspirasi 6. Memotivasi 7. Memberdayakan 8. Tujuan bersama	4. Menjadi teladan 5. Memberdayakan 6. Dihormati	5. Memotivasi 6. Memiliki tujuan jelas 7. Membangun kepercayaan 8. Menjadi teladan	3. Memberdayakan 4. Bekerjasama	2. Menjadi teladan
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan inspiratif yang memotivasi seluruh pemangku kepentingan sekolah untuk mencapai visi bersama.				

		Variabel kepemimpinan transpormasional dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Armiyanti et al., (2023); Rohaeni, (2023); Bunbaban et al., (2022); Samsudin, (2006); dan Wahjosumidjo, (2002). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) keteladanan (<i>idealized influence</i>), 2) motivasi inspiratif (<i>inspirational motivation</i>), 3) stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>), dan 4) perhatian individual (<i>individualized consideration</i>).
--	--	---

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan inspiratif yang memotivasi seluruh pemangku kepentingan sekolah untuk mencapai visi bersama. Variabel kepemimpinan transpormasional dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Armiyanti et al., (2023); Rohaeni, (2023); Bunbaban et al., (2022); Samsudin, (2006); dan Wahjosumidjo, (2002). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) keteladanan (*idealized influence*), 2) motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), 3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan 4) perhatian individual (*individualized consideration*).

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Kepemimpinan Transformasional	Keteladanan (<i>idealized influence</i>)	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
	Motivasi inspiratif (<i>inspirational motivation</i>)	11,12,13,14,15	16,17,18, 19,20	10
	Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	21,22, 23,24,25	26,27,28,29,30	10
	Perhatian individual (<i>individualized consideration</i>)	31, 32,33,34,35	36,37,38,39,40	10
Total				40

3) Instrumen

INSTRUMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Unit kerja :

B. Petunjuk :

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumput (√) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
2. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumput (√) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Kepemimpinan Tranformasional dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
3. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
KS	=	Kurang Setuju
TS	=	Tidak Setuju
4. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Kepala sekolah menunjukkan sikap jujur dalam memimpin.				
2.	Kepala sekolah di sekolah tempat saya bertugas memberikan teladan dalam kedisiplinan.				
3.	Saya melihat kepala sekolah memiliki integritas dalam membuat kebijakan.				
4.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang komitmen tinggi terhadap mutu pendidikan.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
5.	Kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.				
6.	Kepala sekolah menunjukkan sikap kurang adil dalam pengambilan keputusan				
7.	Nilai moral seperti kejujuran dan keadilan dijunjung tinggi tidak pernah diperhatikan oleh kepala sekolah.				
8.	Kepala sekolah tidak memberikan inspirasi guru dalam bekerja.				
9.	Kepala sekolah tidak menjadi panutan dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.				
10.	Kepala sekolah jarang ada di sekolah.				
11.	Kepala sekolah memberikan semangat bagi guru dalam menjalankan tugas.				
12.	Saya merasa termotivasi oleh dukungan yang diberikan kepala sekolah dalam mencapai tujuan bersama.				
13.	Kepala sekolah dalam memimpin selalu menginspirasi guru dan staf.				
14.	Kepala sekolah mendorong saya untuk tetap semangat saat menghadapi tantangan.				
15.	Usaha saya dihargai baik oleh kepala sekolah maupun rekan kerja.				
16.	Kepala sekolah tidak menumbuhkan harapan akan perubahan yang lebih baik.				
17.	Kepala sekolah jarang mendorong saya untuk terus berinovasi dalam mengajar.				
18.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan motivasi apabila guru mengalami kendala dalam melaksanakan tugas.				
19.	Kepala sekolah jarang memberikan motivasi saat guru mendapatkan tugas yang berat.				
20.	Kepala sekolah jarang mendorong guru dalam meningkatkan sumber daya yang dimiliki.				
21.	Kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah.				
22.	Saya diberi ruang oleh kepala sekolah untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam proses pembelajaran.				
23.	Saran atau ide baru yang saya ajukan didengar dan dihargai oleh kepala sekolah.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
24.	Keputusan-keputusan yang diambil oleh kepala sekolah mempertimbangkan masukan dari guru.				
25.	Penggunaan teknologi pembelajaran didukung oleh kepala sekolah.				
26.	Kepala sekolah tidak menyediakan forum diskusi untuk bertukar gagasan.				
27.	Saya tidak difasilitasi oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan guna mengembangkan kompetensi.				
28.	Refleksi terhadap praktik pembelajaran menjadi tidak pernah dilakukan oleh kepala sekolah.				
29.	Kepala sekolah suka menolak ide kreatif yang dikemukakan oleh guru.				
30.	Kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah tidak menggunakan sudut pandang yang berbeda-beda.				
31.	Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap kondisi pribadi saya.				
32.	Saya merasa dipahami sebagai individu yang unik oleh kepala sekolah.				
33.	Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam forum resmi oleh kepala sekolah.				
34.	Kepala sekolah memberikan bimbingan pribadi saat saya membutuhkannya.				
35.	Pengembangan karier saya mendapat dukungan dari kepala sekolah.				
36.	Masalah pribadi yang saya hadapi tidak pernah disikapi secara empatik oleh kepala sekolah.				
37.	Perbedaan karakter dan gaya kerja saya tidak pernah dihargai oleh kepala sekolah.				
38.	Ketika menghadapi kesulitan, saya merasa sendiri karena kepala sekolah tidak pernah menghiraukannya.				
39.	Kepala sekolah jarang membantu apabila saya mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas.				
40.	Kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melihat kondisi guru-guru yang ada di sekolah.				

Supervisi Akademik

1) Grand Teory

Matrik Grand Teori Variabel Supervisi Akademik

No	Supervi si akadem ik	Agung & Werang, (2023)	Sergiovan ni, (2009)	Glickman, (2002)	Zepeda, (2017)	Glatthorn, (2014)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengerti an dan Definisi	serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Esensi supervisi akademik adalah untuk membantu para guru mengembangkan kemampuan profesionalnya	upaya membangun komunitas belajar yang reflektif, di mana supervisor berperan sebagai <i>mentor</i> untuk mengembangkan kapasitas pedagogik guru	proses sistematis untuk meningkatkan pembelajaran melalui pendampingan, evaluasi, dan pengembangan profesional guru	proses berbasis data untuk mengidentifikasi kebutuhan guru, merancang intervensi, dan memantau dampaknya terhadap praktik mengajar.	pendekatan <i>differentiated</i> yang disesuaikan dengan tingkat kompetensi guru, mulai dari pembinaan hingga evaluasi formatif
	Ciri ciri karakter istik variabel	3. Pengembangan kemampuan pengelolaan proses	2. Meningkatkan kemampuan pedagogik guru	4. Pendampingan 5. Evaluasi 6. Pengembangan profesional	3. Merencanakan perlakuan 4. Pemantauan dampak supervisi	5. Disesuaikan dengan kompetensi guru 6. Perencanaan

		pembelajaran 4. Membantu guru mengembangkan profesionalisme				7. Pelaksanaan 8. Evaluasi
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: supervisi akademik merupakan proses sistematis, kolaboratif, dan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendampingan, observasi, evaluasi, dan pengembangan profesional guru, dengan menekankan pendekatan humanis, berbasis data, dan berorientasi pada kebutuhan individual guru, dimana peran supervisor tidak hanya sebagai evaluator tetapi juga sebagai mentor yang mendorong refleksi praktik pedagogik untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Agung & Werang, (2023); Sergiovanni, (2009); Glickman, (2002); Zepeda, (2017); dan Glatthorn, (2014). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) Tindak Lanjut, 4) Pembinaan dan Pengembangan Profesional Guru.				

Supervisi akademik merupakan proses sistematis, kolaboratif, dan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendampingan, observasi, evaluasi, dan pengembangan profesional guru, dengan menekankan pendekatan humanis, berbasis data, dan berorientasi pada kebutuhan individual guru, dimana peran supervisor tidak hanya sebagai evaluator tetapi juga sebagai mentor yang mendorong refleksi praktik pedagogik untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif. Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Agung & Werang, (2023); Sergiovanni, (2009); Glickman, (2002); Zepeda, (2017); dan Glatthorn, (2014). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) Tindak Lanjut, 4) Pembinaan dan Pengembangan Profesional Guru.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Supervisi Akademik	Perencanaan	1,2,3,4,5	6,7,8,9	9
	Pelaksanaan	10,11,12,13,14	15,16,17,18	9
	Tindak Lanjut	19,20,21,22, 23	24,25,26,27	9
	Pembinaan dan Pengembangan Profesional Guru	28,29,30,31,32	33,34,35,36	9
Total				36

3) Instrumen

INSTRUMEN SUPERVISI AKADEMIK

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Unit kerja :

B. Petunjuk :

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumput (√) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
2. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumput (√) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Supervisi Akademik dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
3. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
KS	=	Kurang Setuju
TS	=	Tidak Setuju
4. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Supervisor menyusun rencana supervisi berdasarkan kebutuhan guru.				
2.	Jadwal supervisi disampaikan kepada guru sebelum pelaksanaan.				
3.	Tujuan supervisi disampaikan secara jelas kepada guru.				
4.	Rencana supervisi disusun melalui pendekatan kolaboratif.				
5.	Supervisor melibatkan guru dalam penyusunan rencana supervisi.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
6.	Rencana supervisi tidak memuat indikator yang sesuai dengan kompetensi guru.				
7.	Supervisor tidak menyusun instrumen observasi yang relevan dengan pembelajaran.				
8.	Perencanaan supervisi tidak disampaikan secara terbuka dengan guru yang disupervisi.				
9.	Perencanaan supervisi tidak sesuai dengan karakteristik sekolah.				
10.	Supervisor melakukan observasi sesuai dengan jadwal yang telah disepakati.				
11.	Supervisor bersikap terbuka selama pelaksanaan supervisi.				
12.	Proses observasi dilakukan tanpa mengganggu jalannya pembelajaran.				
13.	Supervisor mencatat temuan secara objektif selama observasi berlangsung.				
14.	Supervisor memberi kesempatan kepada guru untuk menjelaskan proses pembelajaran.				
15.	Supervisi berlangsung dalam suasana yang kurang kondusif dan kurang profesional.				
16.	Supervisor tidak menggunakan instrumen observasi secara konsisten.				
17.	Pelaksanaan supervisi dilaksanakan tidak sesuai perencanaan yang disiapkan.				
18.	Pelaksanaan supervisi membuat saya merasa terbebani dalam melaksanakan proses pembelajaran.				
19.	Supervisor menyampaikan hasil supervisi secara jelas dan konstruktif.				
20.	Saya menerima umpan balik yang membangun setelah supervisi.				
21.	Tindak lanjut supervisi dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru.				
22.	Supervisor memberikan saran perbaikan yang spesifik dan aplikatif.				
23.	Hasil supervisi digunakan untuk meningkatkan praktik pembelajaran saya.				
24.	Hasil supervisi tidak dibahas bersama antara supervisor dan guru.				
25.	Saya merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran setelah supervisi.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
26.	Tindak lanjut supervisi tidak dilaksanakan secara berkelanjutan.				
27.	Tindak lanjut supervisi membuat saya menjadi ragu dalam melaksanakan proses pembelajaran.				
28.	Saya mendapat bimbingan dari supervisor untuk mengembangkan kompetensi mengajar.				
29.	Supervisor mendorong saya mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan.				
30.	Supervisi memberikan dampak positif terhadap pengembangan diri saya.				
31.	Saya merasa didukung untuk mengimplementasikan strategi pembelajaran baru.				
32.	Pembinaan dilakukan berdasarkan hasil analisis supervisi sebelumnya.				
33.	Supervisor jarang mengajak saya berdiskusi untuk mengembangkan praktik mengajar.				
34.	Supervisi tidak pernah memfasilitasi pertukaran ide dan praktik antar sesama guru.				
35.	Saya merasa tidak percaya diri dalam mengajar setelah mendapat pembinaan.				
36.	Saya tidak pernah dibina berdasarkan hasil supervisi.				

Etos Kerja

1) Grand Teory

Matrik Grand Teori Variabel Etos Kerja

No	Etos kerja	Hasibuan, (2013)	Nurjaya, (2012)	Yousef, (2000)	Suardana et al., (2015)	Ningrat et al., (2020)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengertian dan Definisi	seperangkat perilaku positif guru yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral	seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sebuah organisasi tidak akan maju apabila tidak melibatkan anggotanya untuk memiliki etos kerja	konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai yang sangat berharga	suatu sikap guru terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati	guru memiliki etos kerja yang tinggi, tentunya guru akan menikmati pekerjaannya dengan senang hati sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru
	Ciri ciri karakteristik variabel	2. Komitmen kerja	3. Komitmen kerja 4. Loyalitas	2. Dedikasi	6. Tanggung jawab 7. Komitmen kerja	2. Prestasi kerja

					8. Disiplin 9. Tekun 10. Prestasi kerja	
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan semangat pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas secara optimal, dimana nilai-nilai ini menjadi pendorong utama untuk mencapai kinerja berkualitas. Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Hasibuan, (2013); Nurjaya, (2012); Yousef, (2000); Suardana et al., (2015); dan Ningrat et al., (2020). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) Dedikasi, 2) Komitmen Kerja, 3) Kedisiplinan, 4) Prestasi Kerja, dan 5) Loyalitas.				

Etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan semangat pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas secara optimal, dimana nilai-nilai ini menjadi pendorong utama untuk mencapai kinerja berkualitas. Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Hasibuan, (2013); Nurjaya, (2012); Yousef, (2000); Suardana et al., (2015); dan Ningrat et al., (2020). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) Dedikasi, 2) Komitmen Kerja, 3) Kedisiplinan, 4) Prestasi Kerja, dan 5) Loyalitas.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Etos Kerja	Dedikasi	1,2,3,4	5,6,7	7
	Komitmen Kerja	8,9,10,11	12,13,14	7
	Kedisiplinan	15,16,17,18	19,20,21	7
	Prestasi Kerja	22,23,24,25	26,27,28	7
	Loyalitas	29,30,31,32	33,34,35	7
Total				35

3) Instrumen

INSTRUMEN ETOS KERJA

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Unit kerja :

B. Petunjuk :

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumput (√) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
2. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumput (√) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Etos Kerja dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
3. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
KS	=	Kurang Setuju
TS	=	Tidak Setuju
4. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya menyelesaikan tugas mengajar dengan sungguh-sungguh.				
2.	Saya tetap semangat bekerja meskipun menghadapi tantangan.				
3.	Saya menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas sebagai guru.				
4.	Saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk kepentingan siswa.				
5.	Saya malas meningkatkan kualitas pembelajaran secara mandiri.				
6.	Saya tidak akan menjalankan tugas dengan baik saat mengalami kondisi yang sulit.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
7.	Saya tidak menjunjung tinggi segala perintah kepala sekolah terkait dengan tugas-tugas di sekolah				
8.	Saya mendukung sepenuhnya program-program sekolah.				
9.	Saya menjaga integritas dalam menjalankan tugas sebagai guru.				
10.	Saya tetap fokus pada tugas utama meskipun ada banyak gangguan.				
11.	Saya memiliki semangat untuk terus memberikan yang terbaik bagi sekolah.				
12.	Saya malas berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.				
13.	Saya jarang melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan sekolah.				
14.	Saya malas bekerja apabila diberikan tugas yang berat dalam bekerja.				
15.	Saya datang ke sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
16.	Saya mematuhi semua peraturan sekolah yang berlaku.				
17.	Saya menjaga ketertiban dalam kegiatan pembelajaran.				
18.	Saya mengikuti kegiatan sekolah sesuai jadwal yang ditetapkan.				
19.	Saya menyelesaikan tugas administrasi sekehendak saya.				
20.	Saya jarang konsisten dalam menjalankan tanggung jawab.				
21.	Saya sering terlambat masuk ke kelas saat proses pembelajaran.				
22.	Saya berusaha mencapai hasil terbaik dalam mengajar.				
23.	Siswa yang saya bina sering mendapatkan juara saat perlombaan.				
24.	Saya merasa bangga dengan pencapaian kerja saya sebagai guru.				
25.	Saya sering menerima apresiasi atas hasil kerja saya.				
26.	Saya menggunakan strategi yang monoton untuk meningkatkan hasil belajar siswa				
27.	Saya tidak pernah mengevaluasi hasil kerja saya.				

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
28.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat sasaran.				
29.	Saya menjunjung tinggi nama baik sekolah tempat saya mengajar.				
30.	Saya tidak membocorkan informasi internal sekolah kepada pihak luar.				
31.	Saya setia terhadap visi dan misi sekolah.				
32.	Saya bersedia mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi.				
33.	Saya tidak peduli dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan.				
34.	Saya malas bekerja secara profesional apabila menghadapi kesulitan.				
35.	Saya hanya mau bekerja sesuai jam kantor saja.				



Motivasi Kerja

1) Grand Teory

Matrik Grand Teori Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi kerja	Hasibuan, (2013)	Luthans, (2011)	Munandar (2001)	Siagian, (2012)	William Ouchi (dalam Tulip, dkk., 2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengertian dan Definisi	fenomena psikologis dinamis yang melibatkan tiga komponen utama: inisiasi (pemicu perilaku), pengarahan (orientasi tujuan), dan konsistensi (ketekunan)	motivasi muncul dari upaya memenuhi hierarki kebutuhan mulai dari dasar (fisiologis) hingga kompleks (aktualisasi diri)	aspek motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan pribadi; kebutuhan; keinginan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana	motivasi kerja dapat diukur dari indikator: tanggungjawab, keterampilan, tanggungan hidup, pengambilan keputusan, dan evaluasi.

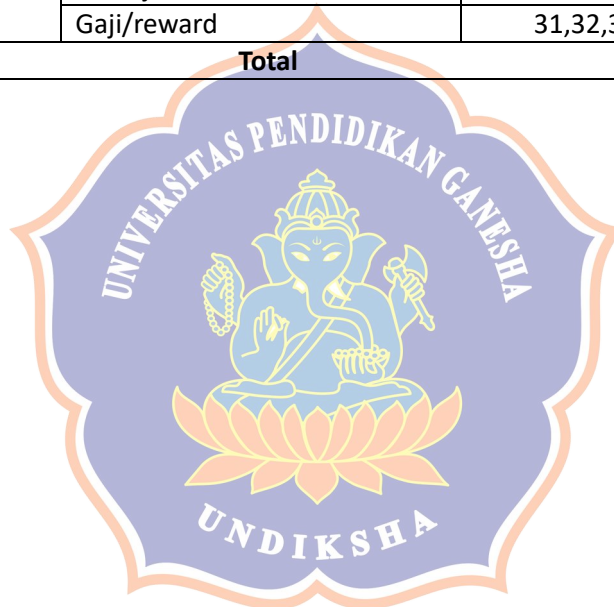
					seseorang bergabung; organisasi tempat orang bekerja; situasi lingkungan kerja; dan gaji	
	Ciri ciri karakteristik variabel	5. Pemahaman diri 6. Inisiasi 7. Prestasi kerja 8. Konsistensi	5. Kepuasan diri 6. Reward 7. Prestasi 8. Tempat bekerja	6. Kedisiplinan 7. Imajinasi tinggi 8. Kepercayaan diri/persepsi terhadap diri sendiri 9. Daya tahan 10. Tanggungjawab	7. Persepsi terhadap diri sendiri 8. Kepuasan terhadap apa yang dikerjakan 9. Prestasi kerja 10. Jenis dan sifat pekerjaan 11. Tempat bekerja 12. Gaji/reward	5. Tanggungjawab 6. Prestasi kerja 7. Pengembangan diri 8. Kemandirian
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun pemenuhan kebutuhan pribadi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori dari Hasibuan, (2013); Luthans, (2011); Munandar (2001); Siagian, (2012); dan William Ouchi (dalam Tulip, dkk., 2019) yang dirangkum menjadi 6 indikator yaitu: 1) persepsi terhadap diri sendiri, 2) kepuasan terhadap apa yang dikerjakan, 3) prestasi kerja, 4) jenis dan sifat pekerjaan, 5) tempat bekerja, dan 6) gaji/reward.				

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun pemenuhan kebutuhan pribadi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori dari Hasibuan, (2013); Luthans, (2011); Munandar (2001); Siagian, (2012); dan William Ouchi (dalam Tulip, dkk., 2019) yang dirangkum menjadi 6 indikator yaitu: 1) persepsi

terhadap diri sendiri, 2) kepuasan terhadap apa yang dikerjakan, 3) prestasi kerja, 4) jenis dan sifat pekerjaan, 5) tempat bekerja, dan 6) gaji/reward.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Motivasi Kerja	Persepsi seseorang mengenai diri sendiri	1,2,3	4,5,6	6
	Kepuasan terhadap apa yang dikerjakan	7,8,9	10,11,12	6
	Prestasi kerja yang dihasilkan	13,14,15	16,17,18	6
	Jenis dan sifat pekerjaan	19,20,21	22,23,24	5
	Organisasi tempat orang bekerja	25,26,27	28,29,30	6
	Gaji/reward	31,32,33	34,35,36	6
Total				36



3) Instrumen

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Unit kerja :

B. Petunjuk :

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumput (√) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
2. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumput (√) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Motivasi Kerja dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
3. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
4. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menjadi guru yang baik.				
2.	Saya percaya diri dalam menjalankan tugas mengajar.				
3.	Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan di sekolah.				
4.	Saya merasa kurang optimis dengan masa depan karier saya sebagai guru.				
5.	Saya tidak mampu mengatasi tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan.				
6.	Saya merasa terbebani menjalani profesi sebagai guru.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
7.	Saya yakin apa yang saya kerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.				
8.	Saya menikmati proses mengajar dan berinteraksi dengan siswa.				
9.	Saya merasa pekerjaan saya memberi makna dalam kehidupan saya.				
10.	Saya kurang puas dengan lingkungan kerja yang saya miliki saat ini.				
11.	Saya tidak merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat dan keahlian saya.				
12.	Saya tidak bangga menjadi guru di sekolah tempat saya bekerja.				
13.	Saya merasa telah memberikan hasil kerja terbaik saya sebagai guru.				
14.	Saya sering menerima penghargaan atau pengakuan atas kinerja saya.				
15.	Saya merasa berhasil mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan.				
16.	Saya melihat belum ada kemajuan dalam diri saya dari waktu ke waktu.				
17.	Saya merasa kontribusi saya kurang berdampak nyata terhadap siswa dan sekolah.				
18.	Siswa yang saya bina jarang mendapatkan juara saat mengikuti perlombaan.				
19.	Saya merasa pekerjaan sebagai guru menantang sekaligus menyenangkan.				
20.	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang.				
21.	Tugas yang saya jalankan cukup bervariasi dan tidak membosankan.				
22.	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan kesempatan untuk berkreasi dan berinovasi.				
23.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak sosial yang kurang positif.				
24.	Saya merasa tidak tenang dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.				
25.	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan sekolah ini.				
26.	Saya merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi sekolah.				
27.	Saya merasa kebijakan sekolah mendukung kesejahteraan guru.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
28.	Saya merasa komunikasi di sekolah berjalan kurang terbuka.				
29.	Saya tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan sekolah.				
30.	Saya merasa gaji yang saya terima kurang sesuai dengan tanggung jawab saya.				
31.	Saya merasa aman dalam bekerja di sekolah.				
32.	Saya merasa sistem penghargaan di sekolah berjalan adil.				
33.	Saya mendapatkan insentif atau bonus sesuai kinerja.				
34.	Saya merasa kesejahteraan guru kurang diperhatikan oleh pihak sekolah.				
35.	Saya merasa kurang puas dengan kompensasi yang saya terima dari sekolah.				
36.	Saya tidak senang proses pemberian reward di sekolah.				



Lampiran 4 :

Instrumen Penelitian Setelah uji coba

A. Kepemimpinan Transformasional

1) Grand Theory

Matrik Grand Teori Variabel Kepemimpinan Transpormasional

No	Kepemimpinan transformasional	Armiyanti et al., (2023)	Rohaeni, (2023)	Bunbaban et al., (2022)	Samsudin, (2006)	Wahjosumidjo, (2002)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengertian dan Definisi	gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan bersama di luar kepentingan pribadi	kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya sehingga mereka percaya, meneladani dan menghormatinya	mendorong perubahan positif melalui pemberian visi yang jelas, membangun kepercayaan, serta menunjukkan keteladanan dalam perilaku	kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim mencapai suatu tujuan tertentu	pemimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran
	Ciri ciri karakteristik variabel	9. Menginspirasi 10. Memotivasi 11. Memberdayakan	7. Menjadi teladan 8. Memberdayakan 9. Dihormati	9. Memotivasi 10. Memiliki tujuan jelas 11. Membangun kepercayaan 12. Menjadi teladan	5. Memberdayakan 6. Bekerjasama	3. Menjadi teladan

		12. Tujuan bersama				
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan inspiratif yang memotivasi seluruh pemangku kepentingan sekolah untuk mencapai visi bersama. Variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Armiyanti et al., (2023); Rohaeni, (2023); Bunbaban et al., (2022); Samsudin, (2006); dan Wahjosumidjo, (2002). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) keteladanan (<i>idealized influence</i>), 2) motivasi inspiratif (<i>inspirational motivation</i>), 3) stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>), dan 4) perhatian individual (<i>individualized consideration</i>).				

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan inspiratif yang memotivasi seluruh pemangku kepentingan sekolah untuk mencapai visi bersama. Variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Armiyanti et al., (2023); Rohaeni, (2023); Bunbaban et al., (2022); Samsudin, (2006); dan Wahjosumidjo, (2002). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) keteladanan (*idealized influence*), 2) motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), 3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan 4) perhatian individual (*individualized consideration*).

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Kepemimpinan Transformasional	Keteladanan (<i>idealized influence</i>)	1,2,3,4,5	6,7,8,9	9
	Motivasi inspiratif (<i>inspirational motivation</i>)	10,11,12,13	14,15,16,17,18	9
	Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	19,20,21,22,23	24,25,26,27,28	10
	Perhatian individual (<i>individualized consideration</i>)	29,30,31,32,33	34,35,36,37	9
Total				37

3) Instrumen

INSTRUMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Unit kerja :

Petunjuk :

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumput (√) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
2. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumput (√) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Kepemimpinan Transformasional dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
3. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
KS	=	Kurang Setuju
TS	=	Tidak Setuju
4. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Kepala sekolah menunjukkan sikap jujur dalam memimpin.				
2.	Kepala sekolah di sekolah tempat saya bertugas memberikan teladan dalam kedisiplinan.				
3.	Saya melihat kepala sekolah memiliki integritas dalam membuat kebijakan.				
4.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang komitmen tinggi terhadap mutu pendidikan.				
5.	Kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
6.	Kepala sekolah menunjukkan sikap kurang adil dalam pengambilan keputusan				
7.	Nilai moral seperti kejujuran dan keadilan dijunjung tinggi tidak pernah diperhatikan oleh kepala sekolah.				
8.	Kepala sekolah tidak memberikan inspirasi guru dalam bekerja.				
9.	Kepala sekolah tidak menjadi panutan dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.				
10.	Kepala sekolah memberikan semangat bagi guru dalam menjalankan tugas.				
11.	Saya merasa termotivasi oleh dukungan yang diberikan kepala sekolah dalam mencapai tujuan bersama.				
12.	Kepala sekolah dalam memimpin selalu menginspirasi guru dan staf.				
13.	Usaha saya dihargai baik oleh kepala sekolah maupun rekan kerja.				
14.	Kepala sekolah tidak menumbuhkan harapan akan perubahan yang lebih baik.				
15.	Kepala sekolah jarang mendorong saya untuk terus berinovasi dalam mengajar.				
16.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan motivasi apabila guru mengalami kendala dalam melaksanakan tugas.				
17.	Kepala sekolah jarang memberikan motivasi saat guru mendapatkan tugas yang berat.				
18.	Kepala sekolah jarang mendorong guru dalam meningkatkan sumber daya yang dimiliki.				
19.	Kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah.				
20.	Saya diberi ruang oleh kepala sekolah untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam proses pembelajaran.				
21.	Saran atau ide baru yang saya ajukan didengar dan dihargai oleh kepala sekolah.				
22.	Keputusan-keputusan yang diambil oleh kepala sekolah mempertimbangkan masukan dari guru.				
23.	Penggunaan teknologi pembelajaran didukung oleh kepala sekolah.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
24.	Kepala sekolah tidak menyediakan forum diskusi untuk bertukar gagasan.				
25.	Saya tidak difasilitasi oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan guna mengembangkan kompetensi.				
26.	Refleksi terhadap praktik pembelajaran menjadi tidak pernah dilakukan oleh kepala sekolah.				
27.	Kepala sekolah suka menolak ide kreatif yang dikemukakan oleh guru.				
28.	Kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah tidak menggunakan sudut pandang yang berbeda-beda.				
29.	Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap kondisi pribadi saya.				
30.	Saya merasa dipahami sebagai individu yang unik oleh kepala sekolah.				
31.	Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam forum resmi oleh kepala sekolah.				
32.	Kepala sekolah memberikan bimbingan pribadi saat saya membutuhkannya.				
33.	Pengembangan karier saya mendapat dukungan dari kepala sekolah.				
34.	Masalah pribadi yang saya hadapi tidak pernah disikapi secara empatik oleh kepala sekolah.				
35.	Perbedaan karakter dan gaya kerja saya tidak pernah dihargai oleh kepala sekolah.				
36.	Ketika menghadapi kesulitan, saya merasa sendiri karena kepala sekolah tidak pernah menghiraukannya.				
37.	Kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melihat kondisi guru-guru yang ada di sekolah.				

Etos Kerja

1) Grand Theory

Matrik Grand Teori Variabel Etos Kerja

No	Etos kerja	Hasibuan, (2013)	Nurjaya, (2012)	Yousef, (2000)	Suardana et al., (2015)	Ningrat et al., (2020)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengertian dan Definisi	seperangkat perilaku positif guru yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral	seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sebuah organisasi tidak akan maju apabila tidak melibatkan anggotanya untuk memiliki etos kerja	konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai yang sangat berharga	suatu sikap guru terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati	guru memiliki etos kerja yang tinggi, tentunya guru akan menikmati pekerjaannya dengan senang hati sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru
	Ciri ciri karakteristik variabel	3. Komitmen kerja	5. Komitmen kerja 6. Loyalitas	3. Dedikasi	11. Tanggung jawab 12. Komitmen kerja	3. Prestasi kerja

					13. Disiplin	
					14. Tekun	
					15. Prestasi kerja	
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan semangat pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas secara optimal, dimana nilai-nilai ini menjadi pendorong utama untuk mencapai kinerja berkualitas. Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Hasibuan, (2013); Nurjaya, (2012); Yousef, (2000); Suardana et al., (2015); dan Ningrat et al., (2020). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) Dedikasi, 2) Komitmen Kerja, 3) Kedisiplinan, 4) Prestasi Kerja, dan 5) Loyalitas.				

Etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan semangat pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas secara optimal, dimana nilai-nilai ini menjadi pendorong utama untuk mencapai kinerja berkualitas. Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori gabungan dari Hasibuan, (2013); Nurjaya, (2012); Yousef, (2000); Suardana et al., (2015); dan Ningrat et al., (2020). Adapun indikator yang digunakan dalam pengukurannya yaitu: 1) Dedikasi, 2) Komitmen Kerja, 3) Kedisiplinan, 4) Prestasi Kerja, dan 5) Loyalitas.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Etos Kerja	Dedikasi	1,2,3,4	5,6,7	7
	Komitmen Kerja	8,9,10,11	12,13,14	7
	Kedisiplinan	15,16,17,18	19,20,21	7
	Prestasi Kerja	22,23,24,25	26,27,28	7
	Loyalitas	29,30,31,32	33,34,35	7
Total				35

3) Instrumen

INSTRUMEN ETOS KERJA

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Unit kerja :

Petunjuk :

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumpuk (✓) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
2. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumpuk (✓) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Etos Kerja dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
3. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
KS	=	Kurang Setuju
TS	=	Tidak Setuju
4. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya menyelesaikan tugas mengajar dengan sungguh-sungguh.				
2.	Saya tetap semangat bekerja meskipun menghadapi tantangan.				
3.	Saya menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas sebagai guru.				
4.	Saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk kepentingan siswa.				
5.	Saya malas meningkatkan kualitas pembelajaran secara mandiri.				
6.	Saya tidak akan menjalankan tugas dengan baik saat mengalami kondisi yang sulit.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
7.	Saya tidak menjunjung tinggi segala perintah kepala sekolah terkait dengan tugas-tugas di sekolah				
8.	Saya mendukung sepenuhnya program-program sekolah.				
9.	Saya menjaga integritas dalam menjalankan tugas sebagai guru.				
10.	Saya tetap fokus pada tugas utama meskipun ada banyak gangguan.				
11.	Saya memiliki semangat untuk terus memberikan yang terbaik bagi sekolah.				
12.	Saya malas berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.				
13.	Saya jarang melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan sekolah.				
14.	Saya malas bekerja apabila diberikan tugas yang berat dalam bekerja.				
15.	Saya datang ke sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
16.	Saya mematuhi semua peraturan sekolah yang berlaku.				
17.	Saya menjaga ketertiban dalam kegiatan pembelajaran.				
18.	Saya mengikuti kegiatan sekolah sesuai jadwal yang ditetapkan.				
19.	Saya menyelesaikan tugas administrasi sekehendak saya.				
20.	Saya jarang konsisten dalam menjalankan tanggung jawab.				
21.	Saya sering terlambat masuk ke kelas saat proses pembelajaran.				
22.	Saya berusaha mencapai hasil terbaik dalam mengajar.				
23.	Siswa yang saya bina sering mendapatkan juara saat perlombaan.				
24.	Saya merasa bangga dengan pencapaian kerja saya sebagai guru.				
25.	Saya sering menerima apresiasi atas hasil kerja saya.				
26.	Saya menggunakan strategi yang monoton untuk meningkatkan hasil belajar siswa.				
27.	Saya tidak pernah mengevaluasi hasil kerja saya.				

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
28.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat sasaran.				
29.	Saya menjunjung tinggi nama baik sekolah tempat saya mengajar.				
30.	Saya tidak membocorkan informasi internal sekolah kepada pihak luar.				
31.	Saya setia terhadap visi dan misi sekolah.				
32.	Saya bersedia mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi.				
33.	Saya tidak peduli dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan.				
34.	Saya malas bekerja secara profesional apabila menghadapi kesulitan.				
35.	Saya hanya mau bekerja sesuai jam kantor saja.				



Motivasi Kerja

1) Grand Teory

Matrik Grand Teori Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi kerja	Hasibuan, (2013)	Luthans, (2011)	Munandar (2001)	Siagian, (2012)	William Ouchi (dalam Tulip, dkk., 2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pengertian dan Definisi	fenomena psikologis dinamis yang melibatkan tiga komponen utama: inisiasi (pemicu perilaku), pengarahan (orientasi tujuan), dan konsistensi (ketekunan)	motivasi muncul dari upaya memenuhi hierarki kebutuhan mulai dari dasar (fisiologis) hingga kompleks (aktualisasi diri)	aspek motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan pribadi; kebutuhan; keinginan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana	motivasi kerja dapat diukur dari indikator: tanggungjawab, keterampilan, tanggungan hidup, pengambilan keputusan, dan evaluasi.

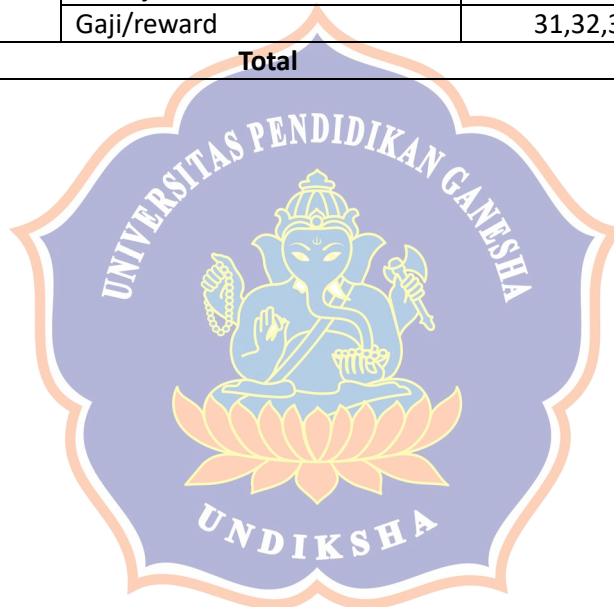
					seseorang bergabung; organisasi tempat orang bekerja; situasi lingkungan kerja; dan gaji	
	Ciri ciri karakteristik variabel	9. Pemahaman diri 10. Inisiasi 11. Prestasi kerja 12. Kostiensi	9. Kepuasan diri 10. Reward 11. Prestasi 12. Tempat bekerja	11. Kedisiplinan 12. Imajinasi tinggi 13. Kepercayaan diri/persepsi terhadap diri sendiri 14. Daya tahan 15. Tanggungjawab	13. Persepsi terhadap diri sendiri 14. Kepuasan terhadap apa yang dikerjakan 15. Prestasi kerja 16. Jenis dan sifat pekerjaan 17. Tempat bekerja 18. Gaji/reward	9. Tanggungjawab 10. Prestasi kerja 11. Pengembangan diri 12. Kemandirian
	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun pemenuhan kebutuhan pribadi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori dari Hasibuan, (2013); Luthans, (2011); Munandar (2001); Siagian, (2012); dan William Ouchi (dalam Tulip, dkk., 2019) yang dirangkum menjadi 6 indikator yaitu: 1) persepsi terhadap diri sendiri, 2) kepuasan terhadap apa yang dikerjakan, 3) prestasi kerja, 4) jenis dan sifat pekerjaan, 5) tempat bekerja, dan 6) gaji/reward.				

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun pemenuhan kebutuhan pribadi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori dari Hasibuan, (2013); Luthans, (2011); Munandar (2001); Siagian, (2012); dan William Ouchi (dalam Tulip, dkk., 2019) yang dirangkum menjadi 6 indikator yaitu: 1) persepsi

terhadap diri sendiri, 2) kepuasan terhadap apa yang dikerjakan, 3) prestasi kerja, 4) jenis dan sifat pekerjaan, 5) tempat bekerja, dan 6) gaji/reward.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Motivasi Kerja	Persepsi seseorang mengenai diri sendiri	1,2,3	4,5,6	6
	Kepuasan terhadap apa yang dikerjakan	7,8,9	10,11,12	6
	Prestasi kerja yang dihasilkan	13,14,15	16,17,18	6
	Jenis dan sifat pekerjaan	19,20,21	22,23,24	5
	Organisasi tempat orang bekerja	25,26,27	28,29,30	6
	Gaji/reward	31,32,33	34,35,36	6
Total				36



3) Instrumen

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

4. Identitas Responden

5. Nama :

6. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

7. Unit kerja :

8. Petunjuk :

6. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu guru berkenan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini, dengan memberikan tanda rumput (√) pada salah satu kolom respon yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu!
7. Setiap pertanyaan hanya direspons dengan tanda rumput (√) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap Motivasi Kerja dalam melaksanakan tugas di Sekolah tempat mengajar.
8. Arti singkatan pada kolom respons sebagai berikut :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
9. Respons yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian (tes), benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
10. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menjadi guru yang baik.				
2.	Saya percaya diri dalam menjalankan tugas mengajar.				
3.	Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan di sekolah.				
4.	Saya merasa kurang optimis dengan masa depan karier saya sebagai guru.				
5.	Saya tidak mampu mengatasi tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan.				
6.	Saya merasa terbebani menjalani profesi sebagai guru.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
7.	Saya yakin apa yang saya kerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.				
8.	Saya menikmati proses mengajar dan berinteraksi dengan siswa.				
9.	Saya merasa pekerjaan saya memberi makna dalam kehidupan saya.				
10.	Saya kurang puas dengan lingkungan kerja yang saya miliki saat ini.				
11.	Saya tidak merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat dan keahlian saya.				
12.	Saya tidak bangga menjadi guru di sekolah tempat saya bekerja.				
13.	Saya merasa telah memberikan hasil kerja terbaik saya sebagai guru.				
14.	Saya sering menerima penghargaan atau pengakuan atas kinerja saya.				
15.	Saya merasa berhasil mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan.				
16.	Saya melihat belum ada kemajuan dalam diri saya dari waktu ke waktu.				
17.	Saya merasa kontribusi saya kurang berdampak nyata terhadap siswa dan sekolah.				
18.	Siswa yang saya bina jarang mendapatkan juara saat mengikuti perlombaan.				
19.	Saya merasa pekerjaan sebagai guru menantang sekaligus menyenangkan.				
20.	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang.				
21.	Tugas yang saya jalankan cukup bervariasi dan tidak membosankan.				
22.	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan kesempatan untuk berkreasi dan berinovasi.				
23.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak sosial yang kurang positif.				
24.	Saya merasa tidak tenang dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.				
25.	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan sekolah ini.				
26.	Saya merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi sekolah.				
27.	Saya merasa kebijakan sekolah mendukung kesejahteraan guru.				

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
28.	Saya merasa komunikasi di sekolah berjalan kurang terbuka.				
29.	Saya tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan sekolah.				
30.	Saya merasa gaji yang saya terima kurang sesuai dengan tanggung jawab saya.				
31.	Saya merasa aman dalam bekerja di sekolah.				
32.	Saya merasa sistem penghargaan di sekolah berjalan adil.				
33.	Saya mendapatkan insentif atau bonus sesuai kinerja.				
34.	Saya merasa kesejahteraan guru kurang diperhatikan oleh pihak sekolah.				
35.	Saya merasa kurang puas dengan kompensasi yang saya terima dari sekolah.				
36.	Saya tidak senang proses pemberian reward di sekolah.				



Lampiran 5: Analisia Hasil Uji Coba Intrumen

Uji Validitas Butir

RESPONDEN	VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																																								
	BUTIR SOAL																																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	155	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	158	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	158	
7	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
8	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	123	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	154	
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	158	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	156	
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	152		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	158	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	158	
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	154	
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	155	
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	153	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	157	
29	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	110
30	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	156	
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	157	
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	157	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	154	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
Rxy	0.49	0.56	0.71	0.97	0.65	0.50	0.63	0.82	0.43	-0.06	0.86	0.58	0.53	-0.03	0.97	0.59	0.51	0.51	-0.69	0.77	-0.42	0.61	0.76	0.60	0.55	0.67	0.52	0.72	0.46	0.43	0.97	-0.60	0.78	0.76	0.55	0.53	0.66	0.74	-0.05	0.67	
Rtabel	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334		
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	

VALIDITAS SUPERVISI AKADEMIK																																						
RESPONDEN	BUTIR SOAL																																				TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	142	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	142
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	143	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	137
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	140	
10	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	98
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	142	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	141
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	139	
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
19	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	143	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	141	
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	136	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	141	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	138	
28	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	140	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	141	
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	142	
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	139	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	141	
35	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	114
Roy	0.53	0.84	0.89	0.82	0.81	0.82	0.55	0.75	0.87	0.85	0.70	0.88	0.89	0.49	0.50	0.81	0.43	0.57	0.58	0.49	0.88	0.42	0.37	0.55	0.69	0.73	0.53	0.55	0.84	0.61	0.50	0.70	0.72	0.36	0.89	0.44		
R-telabel	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334	0.334			
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid		

[illegible]

Uji Realibilitas

[illegible]

[illegible]

RESPONDEN	RELIABILITAS ETOS KERJA																																				
	BUTIR SOAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Total	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	138	
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	138	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	136		
10	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	135	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	137	
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	95		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	137	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	138	
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	132	
23	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	99	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	138	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	137	
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	135	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	136	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	137	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	137	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	135	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
kr	35																																				
SDtot2	91.30																																				
SDr2	0.18	0.06	0.26	0.16	0.10	0.13	0.16	0.10	0.08	0.21	0.10	0.22	0.28	0.16	0.15	0.06	0.14	0.08	0.08	0.10	0.20	0.15	0.31	0.26	0.22	0.15	0.10	0.10	0.10	0.13	0.28	0.18	0.15	0.15	0.20		
Sigma SDr2	5.51																																				
r1.1	0.97																																				
Klasifikasi	Sangat Tinggi																																				

Lampiran 6: Data Lengkap Hasil Penelitian

DATA HASIL PENELITIAN

NO	X1	X2	X3	X4	Y
1	134	121	112	128	218
2	131	112	113	124	215
3	135	132	121	129	219
4	141	138	128	136	222
5	136	117	123	123	213
6	137	120	114	121	209
7	119	110	116	119	207
8	120	120	124	119	211
9	130	125	125	128	219
10	142	138	134	140	224
11	118	110	111	124	208
12	137	133	128	133	219
13	119	109	114	119	210
14	136	133	129	129	221
15	136	117	123	123	213
16	137	120	114	121	209
17	119	110	116	119	207
18	120	120	124	119	211
19	130	125	125	128	219
20	142	138	134	140	224
21	118	110	111	124	208
22	137	133	128	133	219
23	134	121	112	128	218
24	131	112	113	124	215
25	135	132	121	129	219
26	130	122	119	129	209
27	142	126	137	136	222
28	137	132	125	133	220
29	140	133	126	141	221
30	131	122	123	130	213
31	142	126	137	136	222
32	137	132	125	133	220
33	140	133	126	141	221
34	131	122	123	130	213
35	119	109	114	119	210
36	120	120	124	119	211

37	130	125	125	128	219
38	142	138	134	140	224
39	118	110	111	124	208
40	137	133	128	133	219
41	125	128	120	120	213
42	129	126	125	121	215
43	133	127	115	117	210
44	123	122	110	110	208
45	136	133	129	129	221
46	136	117	123	123	213
47	137	120	114	121	209
48	119	110	116	119	207
49	125	128	120	120	213
50	129	126	125	121	215
51	133	127	115	117	210
52	123	122	110	110	208
53	138	133	129	136	221
54	125	130	123	119	216
55	134	132	126	130	219
56	142	140	135	136	223
57	130	122	119	129	209
58	142	126	137	136	222
59	135	133	124	129	217
60	130	112	113	124	213
61	137	136	128	140	222
62	125	110	111	129	210
63	125	130	114	125	213
64	132	116	126	128	216
65	137	132	125	133	220
66	140	133	126	141	221
67	131	122	123	130	213
68	119	109	114	119	210
69	136	133	129	129	221
70	125	128	120	120	213
71	129	126	125	121	215
72	133	127	115	117	210
73	123	122	110	110	208
74	134	121	112	128	218
75	131	112	113	124	215
76	130	122	119	129	209

Lampiran 7: Analisis Deskriptif

Statistics

		kepemimpinan transformasional	supervisi akademik	etos kerja	motivasi kerja	kinerja guru
N	Valid	76	76	76	76	76
	Missing	36	36	36	36	36
Mean		131.3289	124.1053	121.4211	126.6053	215.0658
Median		132.5000	125.0000	123.0000	128.0000	215.0000
Mode		137.00	133.00	125.00	119.00 ^a	213.00
Std. Deviation		7.30185	8.66038	7.38875	7.59136	5.19573
Variance		53.317	75.002	54.594	57.629	26.996
Range		24.00	31.00	27.00	31.00	17.00
Minimum		118.00	109.00	110.00	110.00	207.00
Maximum		142.00	140.00	137.00	141.00	224.00
Sum		9981.00	9432.00	9228.00	9622.00	16345.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Frequency Table

kepemimpinan transformasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	118.00	3	2.7	3.9	3.9
	119.00	6	5.4	7.9	11.8
	120.00	3	2.7	3.9	15.8
	123.00	3	2.7	3.9	19.7
	125.00	6	5.4	7.9	27.6
	129.00	3	2.7	3.9	31.6
	130.00	7	6.3	9.2	40.8
	131.00	6	5.4	7.9	48.7
	132.00	1	.9	1.3	50.0
	133.00	3	2.7	3.9	53.9
	134.00	4	3.6	5.3	59.2
	135.00	3	2.7	3.9	63.2
	136.00	6	5.4	7.9	71.1
	137.00	10	8.9	13.2	84.2
	138.00	1	.9	1.3	85.5

	140.00	3	2.7	3.9	89.5
	141.00	1	.9	1.3	90.8
	142.00	7	6.3	9.2	100.0
	Total	76	67.9	100.0	
Missing	System	36	32.1		
Total		112	100.0		

supervisi akademik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109.00	3	2.7	3.9	3.9
	110.00	7	6.3	9.2	13.2
	112.00	4	3.6	5.3	18.4
	116.00	1	.9	1.3	19.7
	117.00	3	2.7	3.9	23.7
	120.00	6	5.4	7.9	31.6
	121.00	3	2.7	3.9	35.5
	122.00	9	8.0	11.8	47.4
	125.00	3	2.7	3.9	51.3
	126.00	6	5.4	7.9	59.2
	127.00	3	2.7	3.9	63.2
	128.00	3	2.7	3.9	67.1
	130.00	2	1.8	2.6	69.7
	132.00	6	5.4	7.9	77.6
	133.00	11	9.8	14.5	92.1
	136.00	1	.9	1.3	93.4
	138.00	4	3.6	5.3	98.7
	140.00	1	.9	1.3	100.0
	Total	76	67.9	100.0	
Missing	System	36	32.1		
Total		112	100.0		

etos kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	110.00	3	2.7	3.9	3.9
	111.00	4	3.6	5.3	9.2
	112.00	3	2.7	3.9	13.2
	113.00	4	3.6	5.3	18.4
	114.00	7	6.3	9.2	27.6
	115.00	3	2.7	3.9	31.6
	116.00	3	2.7	3.9	35.5
	119.00	3	2.7	3.9	39.5

	120.00	3	2.7	3.9	43.4
	121.00	2	1.8	2.6	46.1
	123.00	7	6.3	9.2	55.3
	124.00	4	3.6	5.3	60.5
	125.00	9	8.0	11.8	72.4
	126.00	5	4.5	6.6	78.9
	128.00	5	4.5	6.6	85.5
	129.00	4	3.6	5.3	90.8
	134.00	3	2.7	3.9	94.7
	135.00	1	.9	1.3	96.1
	137.00	3	2.7	3.9	100.0
	Total	76	67.9	100.0	
Missing	System	36	32.1		
Total		112	100.0		



motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	110.00	3	2.7	3.9	3.9
	117.00	3	2.7	3.9	7.9
	119.00	10	8.9	13.2	21.1
	120.00	3	2.7	3.9	25.0
	121.00	6	5.4	7.9	32.9
	123.00	3	2.7	3.9	36.8
	124.00	7	6.3	9.2	46.1
	125.00	1	.9	1.3	47.4
	128.00	7	6.3	9.2	56.6
	129.00	10	8.9	13.2	69.7
	130.00	4	3.6	5.3	75.0
	133.00	6	5.4	7.9	82.9
	136.00	6	5.4	7.9	90.8
	140.00	4	3.6	5.3	96.1
	141.00	3	2.7	3.9	100.0
	Total	76	67.9	100.0	
Missing	System	36	32.1		
Total		112	100.0		

kinerja guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	207.00	3	2.7	3.9	3.9
	208.00	6	5.4	7.9	11.8
	209.00	6	5.4	7.9	19.7
	210.00	7	6.3	9.2	28.9
	211.00	3	2.7	3.9	32.9
	213.00	11	9.8	14.5	47.4
	215.00	6	5.4	7.9	55.3
	216.00	2	1.8	2.6	57.9
	217.00	1	.9	1.3	59.2
	218.00	3	2.7	3.9	63.2
	219.00	9	8.0	11.8	75.0
	220.00	3	2.7	3.9	78.9
	221.00	7	6.3	9.2	88.2
	222.00	5	4.5	6.6	94.7
	223.00	1	.9	1.3	96.1
	224.00	3	2.7	3.9	100.0
	Total	76	67.9	100.0	
Missing	System	36	32.1		
Total		112	100.0		



Lampiran 8: Penguji Asumsi

1. Uji Normalitas Sebaran Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan transformasional	.112	76	.219	.929	76	.070
supervisi akademik	.122	76	.107	.943	76	.092
etos kerja	.124	76	.076	.945	76	.103
motivasi kerja	.099	76	.062	.962	76	.124
kinerja guru	.144	76	.140	.928	76	.115

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linieritas



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kepemimpinan transformasional	Between Groups	1476.497	17	86.853	9.190	.000
	Linearity	1227.325	1	1227.325	129.858	.000
	Deviation from Linearity	249.172	16	15.573	1.648	.085
	Within Groups	548.174	58	9.451		
	Total	2024.671	75			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * supervisi akademik	Between Groups	1865.405	17	109.730	39.960	.000
	Linearity	1158.211	1	1158.211	421.786	.000
	Deviation from Linearity	707.193	16	44.200	1.096	.170
	Within Groups	159.266	58	2.746		
	Total	2024.671	75			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * etos kerja	Between Groups	1899.957	18	105.553	48.243	.000
	Linearity	1252.831	1	1252.831	572.600	.000
	Deviation from Linearity	647.126	17	38.066	1.398	.152
	Within Groups	124.714	57	2.188		
	Total	2024.671	75			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * motivasi kerja	Between Groups	1514.385	14	108.170	12.931	.000
	Linearity	1350.466	1	1350.466	161.436	.000
	Deviation from Linearity	163.919	13	12.609	1.507	.141
	Within Groups	510.286	61	8.365		
	Total	2024.671	75			

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

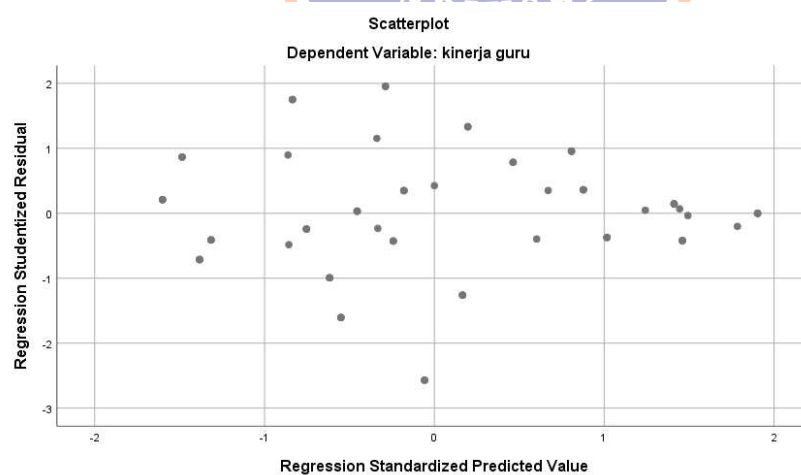
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kepemimpinan transformasional	.348	2.872
supervisi akademik	.409	2.442
etos kerja	.385	2.599
motivasi kerja	.367	2.728

3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.817	.807	2.28317	1.627

4. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9: Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.779 ^a	.606	.601	3.28252	.606	113.905	1	74	.000	1.438

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1227.325	1	1227.325	113.905	.000 ^b
	Residual	797.346	74	10.775		
	Total	2024.671	75			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	142.308	6.828		20.843	.000					
kepemimpinan transformasional	.554	.052	.779	10.673	.000	.779	.779	.779	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Uji Hipotesis 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.756 ^a	.572	.566	3.42183	.572	98.917	1	74	.000	1.801

a. Predictors: (Constant), supervisi akademik

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.211	1	1158.211	98.917	.000 ^b
	Residual	866.460	74	11.709		
	Total	2024.671	75			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), supervisi akademik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	158.752	5.676		27.970	.000					
	supervisi akademik	.454	.046	.756	9.946	.000	.756	.756	.756	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Uji Hipotesis 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.787 ^a	.619	.614	3.22959	.619	120.115	1	74	.000	1.325

a. Predictors: (Constant), etos kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1252.831	1	1252.831	120.115	.000 ^b
	Residual	771.840	74	10.430		
	Total	2024.671	75			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), etos kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	147.902	6.139		24.090	.000					
etos kerja	.553	.050	.787	10.960	.000	.787	.787	.787	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Uji Hipotesis 4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.817 ^a	.667	.663	3.01842	.667	148.226	1	74	.000	1.773

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1350.466	1	1350.466	148.226	.000 ^b
	Residual	674.205	74	9.111		
	Total	2024.671	75			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	144.297	5.823		24.780	.000					
	motivasi kerja	.559	.046	.817	12.175	.000	.817	.817	.817	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Uji Hipotesis 5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.904 ^a	.817	.807	2.28317	.817	79.350	4	71	.000	1.627

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi akademik, etos kerja, kepemimpinan transformasional

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1654.559	4	413.640	79.350	.000 ^b
	Residual	370.112	71	5.213		
	Total	2024.671	75			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi akademik, etos kerja, kepemimpinan transformasional



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	127.445	5.076		25.107	.000					
	kepemimpinan transformasional	.124	.061	.175	2.034	.046	.779	.235	.103	.348	2.872
	supervisi akademik	.149	.048	.248	3.133	.003	.756	.349	.159	.409	2.442
	etos kerja	.168	.058	.238	2.915	.005	.787	.327	.148	.385	2.599
	motivasi kerja	.256	.057	.374	4.464	.000	.817	.468	.227	.367	2.728

a. Dependent Variable: kinerja guru

Lampiran 10: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ni Kadek Dwi Antari lahir di Sekarmukti, 18 Maret 1988 merupakan putri kedua dari pasangan I Made Kasna dan Ni Nyoman Darsini. Menamatkan pendidikan di SD No. 3 Petang pada tahun 2000, SMP Negeri 1 Petang pada tahun 2003, dan SMA Negeri 1 Petang pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan Pendidikan D-II PGSD Universitas Pendidikan Ganesha dan menamatkan pendidikan pada tahun 2008. Penulis menjadi seorang pengajar sejak tahun 2009 di SD Negeri 29 Pemecutan. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan S1 PGSD di Universitas Terbuka dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015. Tahun 2022 penulis mendapat tugas tambahan menjadi kepala sekolah di SD Negeri 1 Sasetan, dan tahun 2024 penulis pindah tugas ke Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar sebagai pengawas sekolah. Pada tahun 2024 penulis melanjutkan pendidikan ke Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha dengan mengambil Program Studi Administrasi Pendidikan.

Lampiran 11: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

		
Penyerahan Intrumen di SD 2 Sanur	Penyerahan Intrumen di SD 5 Sanur	Penyerahan Intrumen di SD 6 Sanur
		
Penyerahan Intrumen di SD 10 Sanur	Penyerahan Intrumen di SD 12 Sanur	Penyerahan Intrumen di SD Pelita Hati
		
Sosialisasi dan pemberian kuisisioner kepada guru-guru	Pengisian Kuisisioner oleh Guru	Pengisian Kuisisioner oleh Guru