

LAMPIRAN



Lampiran 1. Surat Ijin 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.e.id>.

Nomor : 5650 /UN48.14.1/PT.02.05/2025
Lamp : 1 (satu) gabung
Perihal : Mohon Izin Pengambilan Data

28 Oktober 2025

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 : I Gusti Lanang Ngurah Aryanatha
NIM : 2429031025
Program studi : Administrasi Pendidikan
Judul Penelitian : Kontribusi Kepemimpinan Tranformasional Berbasis Tri Hita Karana, Moral Kerja, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Denpasar Selatan

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

Demikain disampaikan, atas berkenaan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

an Direktur,
Wakil Direktur I,

Ida Bagus Putu Arnyana
NIP 195812311986011005

Tembusan :

1. Kepala Subbagian Program Pascasarjana
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2. Surat izin penelitian dari Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar



ပီယိုက္ခိန္ဒာဝေဟနမံ
PEMERINTAH KOTA DENPASAR
သီကမ်ဉ်စိုက်စွဲပိယုဟေညူကာလုကး
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

Jalan Mawar No.6 Denpasar Telp. (0361) 247521 Fax. (0361) 236151
Laman : www.pendidikan.denpasarkota.go.id, Pos-el : pendidikan@denpasarkota.go.id

Denpasar, Anggara Kliwon Julungwangi 4 November 2025

Nomor : 400.3.5.3/11133/Disdikpora/2025

Lampiran : -

Hal : Izin Pengambilan Data

Yth. Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
di Jl.Udayana No.11 Singaraja, Bali.

Menindaklanjuti surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, nomor: 5650/UN48.14.1/PT02.05/2025 tanggal 28 Oktober 2025 perihal Mohon Izin Pengambilan Data, dengan ini Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar menerima dan memberikan izin untuk mendapatkan data/informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan Penelitian Tesis/Disertasi kepada :

Nama : I Gusti Lanang Ngurah Aryanatha
NIM : 2429031025
Program studi : Administrasi Pendidikan
Judul Penelitian : Kontribusi Kepemimpinan Transformatif Berbasis Tri Hita
Karana, Moral Kerja, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Guru SD
Tempat : Gugus Dewi Sartika, Kecamatan Denpasar Selatan

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan
dan Olahraga Kota Denpasar

Drs. Anak Agung Gede Wiratama, M.Ag.
NIP 196804041994031016

Lampiran 3. Instrumen Penelitian

A. Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba

Kinerja Guru

1) Grand Teory

No	Kinerja guru	Sunarsi (2021)	Kyriakides et al. (2009)	Danielson (2011)	UU No. 14 Tahun 2005	Asterina dan Sukoco (2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	Kinerja guru merupakan: 1) kemampuan dalam merencanakan proses belajar mengajar, 2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, 3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan 4) menguasai bahan pelajaran.	serangkaian perilaku mengajar yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil belajar siswa	kinerja guru merupakan integrasi dari empat domain utama: perencanaan dan persiapan, lingkungan kelas, pengajaran, dan tanggung jawab profesional.	kinerja guru juga diukur dari pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan, semua ini harus dijalankan secara profesional dan bermutu.	kapasitas seorang guru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat diamati ketika guru mengajar di dalam kelas.
2	Ciri ciri karakteristik variabel	1. Merencanakan pembelajaran	1. Merencanakan pembelajaran	1. Merencanakan pembelajaran	1. Merencanakan pembelajaran	1. Merencanakan pembelajaran

		2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai pembelajaran 4. Menguasai bahan pembelajaran	2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai pembelajaran 4. Menguasai bahan	2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai pembelajaran 4. Menguasai bahan	2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai pembelajaran 4. Menguasai bahan 5. Membimbing siswa	2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai pembelajaran 4. Menguasai bahan
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: kinerja guru adalah suatu konsep multidimensi yang mencakup seluruh kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga pengembangan diri, yang diukur melalui dampaknya terhadap pencapaian belajar siswa dan kualitas proses pembelajaran. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Sunarsi (2021); Kyriakides et al. (2009); Danielson (2011); UU No. 14 Tahun 2005; dan Asterina dan Sukoco (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja guru adalah: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) Menilai pembelajaran, 4) Menguasai bahan, dan 5) Membimbing siswa.				

Kinerja guru adalah suatu konsep multidimensi yang mencakup seluruh kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga pengembangan diri, yang diukur melalui dampaknya terhadap pencapaian belajar siswa dan kualitas proses pembelajaran. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Sunarsi (2021); Kyriakides et al. (2009); Danielson (2011); UU No. 14 Tahun 2005; dan Asterina dan Sukoco (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja guru adalah: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) Menilai pembelajaran, 4) Menguasai bahan, dan 5) Membimbing siswa.

2) Kisi-kisi tentang Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Kinerja Guru	Merencanakan pembelajaran	1,2,3,4	5,6,7,8	8
	Melaksanakan pembelajaran	9,10,11,12	13,14,15,16	8
	Menilai pembelajaran	17,18,19,20	21,22,23,24	8
	Menguasai bahan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
	Membimbing siswa	33,34,35,36	37,38,39,40	8
	Total			40



3) Instrumen

INSTRUMEN

KINERJA GURU

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 Kinerja Guru 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 menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.				
2.	Saya menentukan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur.				
3.	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.				
4.	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran secara sistematis.				
5.	Saya tidak memperhatikan indikator pembelajaran dalam menyusun penilaian pembelajaran.				
6.	Saya menyusun langkah-langkah pembelajaran sesuka hati saya.				
7.	Saya tidak pernah mempertimbangkan kebutuhan khusus siswa dalam perencanaan pembelajaran.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
8.	Saya tidak melakukan analisis capaian pembelajaran sebelum menyusun perencanaan pembelajaran.				
9.	Saya membuat pemetaan kompetensi dasar atau tujuan pembelajaran secara menyeluruh.				
10.	Saya membuka pelajaran dengan cara yang menarik perhatian siswa.				
11.	Saya menciptakan suasana belajar yang kondusif di kelas.				
12.	Saya mengelola waktu pembelajaran secara efektif.				
13.	Saya memikirkan agar siswa aktif dalam proses pembelajaran.				
14.	Saya tidak pernah menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan siswa.				
15.	Saya menggunakan sumber belajar dari buku siswa saja.				
16.	Saya tidak pernah melakukan refleksi dalam proses pembelajaran.				
17.	Saya menyusun instrumen penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
18.	Saya melakukan penilaian secara objektif dan adil.				
19.	Saya memberikan umpan balik yang membangun kepada siswa.				
20.	Saya mencatat hasil penilaian secara sistematis dan terstruktur.				
21.	Saya menggunakan hasil penilaian untuk arsip saja tanpa perlu merefleksinya.				
22.	Saya melakukan evaluasi hasil belajar siswa saat saya ada waktu luang.				
23.	Saya tidak melibatkan siswa dalam proses penilaian diri.				
24.	Saya tidak memiliki laporan hasil belajar secara lengkap.				
25.	Saya memahami secara mendalam materi pelajaran yang saya ajarkan.				
26.	Saya menyesuaikan materi dengan tingkat kemampuan siswa.				
27.	Saya mengikuti perkembangan terbaru terkait materi yang saya ajarkan.				
28.	Saya mampu menjelaskan materi dengan bahasa yang mudah dipahami siswa.				
29.	Saya merasa tidak perlu mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan nyata siswa.				
30.	Saya merasa tidak perlu menggunakan referensi tambahan untuk memperkaya materi ajar.				
31.	Saya tidak pernah menanamkan nilai-nilai karakter dalam penyampaian materi pelajaran.				
32.	Saya sering tidak mampu menjawab pertanyaan siswa secara tepat dan jelas.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
33.	Saya membimbing siswa dalam meningkatkan prestasi mereka.				
34.	Saya membimbing siswa apabila mereka mengalami kesulitan.				
35.	Saya membimbing siswa dalam melaksanakan praktek pembelajaran secara intensif.				
36.	Saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.				
37.	Saya tidak bersedia membimbing siswa di luar jam tugas sekolah.				
38.	Saya malas membimbing siswa yang kurang pintar.				
39.	Saya merasa membimbing siswa hanya membuang-buang waktu saya saja.				
40.	Saya tidak bersedia ditugaskan untuk membimbing siswa yang mengikuti lomba.				



Kepemimpinan Transformasional Berbasis *Tri Hita Karana*

1) Grand Teory

No	Kepemimpinan Transformasional berbasis THK	Jufrizen (2020)	Armansyah (2022)	Yukl (2016)	Aisah dan Wardani (2020)	Basori (2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas	model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.	mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik	pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut.	kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya .
2	Ciri ciri karakteristik variabel	1. memotivasi 2. meningkatkan kesadaran	1. meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja	1. memotivasi 2. meningkatkan kesadaran	6. merangsang kreativitas bawahan	5. menginspirasi 6. memotivasi

		akan tujuan kerja 3.	2. memotivasi 3. merangsang keaktivitas bawahan	akan tujuan kerja		
3	Grand teori berdasa rkan 5 pakar	Simpulan: Kepemimpinan transformasional berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i> adalah gaya kepemimpinan yang yang memandu atau memotivasi bawahan dengan menjaga keseimbangan harmoni dalam tiga aspek kehidupan, yaitu <i>parahyangan</i> (hubungan manusia dengan Tuhan), <i>pawongan</i> (hubungan manusia dengan sesama), dan <i>palemahan</i> (hubungan manusia dengan alam). Variabel kepemimpinan transformasional berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i> dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Jufrizen (2020); Armansyah (2022); Yukl (2016); Aisah dan Wardani (2020); serta Basori (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukurannya adalah: 1) Memotivasi, 2) meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja, 3) Merangsang kreativitas bawahan, 4) Menginspirasi.				

Kepemimpinan transformasional berlandaskan *Tri Hita Karana* adalah gaya kepemimpinan yang yang memandu atau memotivasi bawahan dengan menjaga keseimbangan harmoni dalam tiga aspek kehidupan, yaitu *parahyangan* (hubungan manusia dengan Tuhan), *pawongan* (hubungan manusia dengan sesama), dan *palemahan* (hubungan manusia dengan alam). Secara operasional pada penelitian ini Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* adalah skor yang didapatkan setelah guru mengisi kuesioner Kepemimpinan *Tri Hita Karana*. Kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert 1-5 dengan peringkat data dalam bentuk interval. Variabel kepemimpinan transformasional berlandaskan *Tri Hita Karana* dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Jufrizen (2020); Armansyah (2022); Yukl (2016); Aisah dan Wardani (2020); serta Basori (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukurannya adalah: 1) Memotivasi, 2) meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja, 3) Merangsang kreativitas bawahan, 4) Menginspirasi.

2) Kisi-kisi tentang Variabel Kepemimpinan Tranfromasional Berbasis *Tri Hita Karana*

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Kepemimpinan Tranfromasional Berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i>	Memotivasi berlandaskan <i>parahyangan</i>	1,2	3	3
	Memotivasi berlandaskan <i>pawongan</i>	4,5	6	3
	Memotivasi berlandaskan <i>palemahan</i>	7,8	9	3
	Meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja berlandaskan <i>parahyangan</i>	10,11	12	3
	Meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja berlandaskan <i>pawongan</i>	13,14	15	3
	Meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja berlandaskan <i>palemahan</i>	16,17	18	3
	Merangsang kreativitas bawahan berlandaskan <i>parahyangan</i>	19,20	21	3
	Merangsang kreativitas bawahan berlandaskan <i>pawongan</i>	22,23	24	3
	Merangsang kreativitas bawahan berlandaskan <i>palemahan</i>	25,26	27	3
	Menginspirasi berlandaskan <i>parahyangan</i>	28,29	30	3
	Menginspirasi berlandaskan <i>pawongan</i>	31,32	33	3
	Menginspirasi berlandaskan <i>palemahan</i>	34,35	36	3
	Total			36

3) Instrumen

INSTRUMEN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BERBASIS TRI HITA
KARANA

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 Berlandaskan *Tri Hita Karana* 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 memotivasi guru-guru untuk berdoa sebelum mulai bekerja.				
2.	Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk selalu bersyukur atas karunia Tuhan.				
3.	Kepala sekolah tidak pernah mendorong guru-guru untuk rajib beribadah di sekolah.				
4.	Kepala sekolah memotivasi guru-guru dalam bekerja.				
5.	Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.				
6.	Kepala sekolah tidak pernah memotivasi guru-guru untuk mengikuti pelatihan.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
7.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk menjaga lingkungan di sekitar sekolah.				
8.	Kepala sekolah memotivasi guru-guru untuk membuat suasana bersih dan rapi.				
9.	Kepala sekolah tidak pernah memotivasi guru untuk menjaga kebersihan kelas.				
10.	Kepala sekolah secara rutin mengomunikasikan visi dan misi sekolah yang selaras dengan nilai-nilai luhur.				
11.	Kepala sekolah sering mengadakan kegiatan yang mendorong saya untuk merefleksikan dan menyelaraskan pekerjaan saya dengan tujuan bersama dan nilai-nilai sekolah.				
12.	Kepala sekolah tidak pernah mengkomunikasikan tujuan sekolah berkaitan dengan nilai-nilai luhur.				
13.	Kepala sekolah secara rutin mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan sekolah kepada seluruh guru dan staf.				
14.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan pendapat dan ide terkait tujuan kerja di sekolah.				
15.	Keputusan yang diambil kepala sekolah terkait tujuan sekolah, tidak pernah mempertimbangkan masukan dan aspirasi dari guru dan staf.				
16.	Kepala sekolah memastikan bahwa fasilitas dan sarana prasarana yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar tersedia dan dapat diakses dengan baik.				
17.	Kepala sekolah memahami bahwa perawatan dan kebersihan lingkungan sekolah adalah bagian dari tanggung jawab kami bersama untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif.				
18.	Kepala sekolah tidak mendesain tata ruang kerja dan kelas untuk mendukung efektivitas dan kenyamanan dalam bekerja.				
19.	Kepala sekolah memberikan kebebasan untuk mengeksplorasi metode pembelajaran baru yang selaras dengan nilai-nilai kebajikan dan kemanusiaan.				
20.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendalam dan reflektif, sehingga ide-ide kreatif dapat muncul dari ketenangan batin.				
21.	Kepala sekolah tidak pernah mengingatkan kami bahwa kreativitas yang dikembangkan harus bermanfaat bagi kemaslahatan bersama.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
22.	Kepala sekolah menciptakan suasana kekeluargaan yang membuat saya tidak takut untuk menyampaikan ide-ide kreatif.				
23.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka.				
24.	Kepala sekolah tidak memahami kondisi dan kemampuan masing-masing guru dalam mengembangkan kreativitas.				
25.	Kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengembangan ide-ide kreatif saya.				
26.	Kepala sekolah mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan inovasi dan karya kreatif staf.				
27.	Kepala sekolah tidak memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber inspirasi dan media untuk berkreasi.				
28.	Kepala sekolah memberikan keteladanan dalam bersikap dan bertutur kata yang penuh kebijaksanaan.				
29.	Kepala sekolah mampu menumbuhkan semangat pengabdian dan dedikasi dalam diri saya.				
30.	Kepala sekolah belum pernah mengajak kami untuk merefleksikan makna dan nilai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.				
31.	Kepala sekolah menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan seluruh warga sekolah.				
32.	Kepala sekolah menginspirasi melalui kemampuan memahami perasaan dan kebutuhan bawahan secara tulus.				
33.	Kepala sekolah tidak bisa menjadi teladan dalam membangun hubungan yang harmonis dengan semua pihak.				
34.	Kepala sekolah menata lingkungan sekolah dengan rapi dan indah sehingga menciptakan suasana yang inspiratif.				
35.	Kepala sekolah menginspirasi melalui kemampuan menciptakan sistem dan prosedur kerja yang efektif dan efisien.				
36.	Kepala sekolah belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk berinovasi.				

MORAL KERJA

1) Grand Teory

No	Moral Kerja	Hoffman (2000)	Hasibuan (2011)	Handayani dan Redo (2020)	Haidt (2012)	Gordon (2010)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	internalisasi nilai-nilai sosial yang berkembang melalui proses afektif, terutama empati, yang membentuk tanggung jawab individu terhadap orang lain	keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal	Suatu predisposisi dari anggota organisasi untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi	moral tidak hanya berbasis rasionalitas, tetapi juga pada intuisi sosial yang meliputi dimensi <i>care/harm, fairness/cheating, loyalty/betrayal, authority/subversion, dan sanctity/degradation</i>	suatu fenomena kelompok yang meliputi upaya keras, adanya tujuan bersama dan perasaan memiliki dalam suatu organisasi
2	Ciri ciri karakteristik variabel	1. Empati 2. Tanggung jawab	5. Loyalitas dalam bekerja 6. Pencapaian tujuan Bersama 7. Kedisiplinan	5. Loyalitas dalam bekerja 6. Pencapaian tujuan Bersama	1. Empati 2. Loyalitas dalam bekerja	7. Loyalitas dalam bekerja 8. Pencapaian tujuan Bersama 9. Perasaan memiliki organisasi
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: Moral kerja merupakan prinsip dan nilai yang mendasari perilaku seseorang dalam lingkungan pekerjaan, mencerminkan integritas, disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Variabel moral kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Hoffman (2000); Hasibuan (2011); Handayani dan Redo (2020); Haidt (2012); dan Gordon (2010) yang menyatakan indikator dalam pengukuran moral kerja adalah: 1) Empati, 2) Tanggungjawab, 3) Loyalitas dalam bekerja, 4) Pencapaian tujuan Bersama, 5) Kedisiplinan, dan 6) Perasaan memiliki organisasi.				

Moral kerja merupakan prinsip dan nilai yang mendasari perilaku seseorang dalam lingkungan pekerjaan, mencerminkan integritas, disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Variabel moral kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Hoffman (2000); Hasibuan (2011); Handayani dan Redo (2020); Haidt (2012); dan Gordon (2010) yang menyatakan indikator dalam pengukuran moral kerja adalah: 1) Empati, 2) Tanggungjawab, 3) Loyalitas dalam bekerja, 4) Pencapaian tujuan bersama, 5) Kedisiplinan, dan 6) Perasaan memiliki organisasi.

B. Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Moral Kerja	Empati	1,2,3	4,5,6	6
	Tanggungjawab	7,8,9	10,11,12	6
	Loyalitas dalam bekerja	13,14,15	16,17,18	6
	Pencapaian tujuan bersama	19,20,21	22,23,24	6
	Kedisiplinan	25,26,27	28,29,30	6
	Perasaan memiliki organisasi	30,31,32,33	34,35,36	6
Total				36

3) Instrumen

INSTRUMEN

MORAL 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 Moral 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 merasakan kesulitan yang dihadapi rekan sejawat dan berusaha memberikan bantuan.				
2.	Saya dapat memahami perasaan siswa yang sedang mengalami masalah dalam belajar.				
3.	Saya bersedia mendengarkan keluhan orang tua siswa dengan penuh perhatian.				
4.	Saya kurang peka terhadap perubahan perilaku atau kondisi emosional siswa di kelas.				
5.	Saya tidak dapat merasakan kegembiraan dan kesedihan yang dialami oleh siswa-siswa saya.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
6.	Saya kurang memahami kebutuhan emotional siswa di luar kebutuhan akademis mereka.				
7.	Saya menyelesaikan semua tugas mengajar dan administratif tepat waktu tanpa perlu diingatkan.				
8.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas perkembangan akademik dan karakter siswa-siswa saya.				
9.	Saya memastikan semua materi pelajaran telah disampaikan sesuai dengan target kurikulum.				
10.	Saya jarang hadir tepat waktu dan memanfaatkan seluruh jam mengajar dengan optimal.				
11.	Saya menganggap keberhasilan siswa bukan tanggung jawab pribadi yang harus diwujudkan.				
12.	Saya malas meningkatkan kompetensi dalam memikul tanggung jawab sebagai pendidik.				
13.	Saya mendukung sepenuhnya visi dan misi sekolah tempat saya bekerja.				
14.	Saya mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi dalam bekerja.				
15.	Saya tetap berkomitmen pada sekolah ini meskipun mendapat tawaran kerja dari tempat lain.				
16.	Saya tidak mau melakukan tugas tambahan untuk kemajuan sekolah.				
17.	Saya merasa terbebani mengikuti aturan dan kebijakan yang berlaku di sekolah.				
18.	Saya menunjukkan etos kerja tinggi saat diawasi atasan.				
19.	Saya aktif berkontribusi dalam perencanaan program sekolah untuk mencapai visi Bersama.				
20.	Saya mendahulukan tujuan tim daripada pencapaian individu dalam bekerja.				
21.	Saya bersedia berkorban waktu dan tenaga demi tercapainya target sekolah.				
22.	Saya merasa tidak perlu mengkoordinasikan pekerjaan saya				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	dengan guru lain untuk menghindari tumpang tindih.				
23.	Saya tidak suka menerima masukan dari rekan kerja untuk perbaikan kinerja tim.				
24.	Saya merasa tidak bertanggung jawab terhadap pencapaian target sekolah secara keseluruhan.				
25.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal mengajar yang telah ditetapkan.				
26.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.				
27.	Saya menyelesaikan tugas administratif pembelajaran sesuai tenggat waktu yang ditentukan.				
28.	Saya jarang mengikuti seluruh proses pembelajaran dari awal hingga akhir tanpa meninggalkan kelas.				
29.	Saya sering melanggar kesepakatan bersama yang telah ditetapkan dalam rapat dewan guru.				
30.	Saya sering tidak mengikuti jadwal piket yang telah disepakati.				
31.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini.				
32.	Saya menganggap fasilitas sekolah sebagai milik pribadi yang harus dijaga.				
33.	Saya secara sukarela merawat dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah.				
34.	Saya jarang aktif memberikan saran dan ide untuk perbaikan sekolah.				
35.	Saya merasa tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan sekolah ini.				
36.	Saya menggunakan sumber daya sekolah sesuka hati saya.				

Supervisi Akademik

1) Grand Theory

No	Supervi si Akade mik	Harly et al., (2024)	Hallinger & Wang (2020)	Glickman et al. (2018)	Sudjana (2011)	Danielson (2021)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengerti an dan Definisi	mekanisme pengendalia n kualitas kurikulum, memastikan bahwa implementas inya sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan dan relevan dengan perkembang an ilmu pengetahuan serta kebutuhan masyarakat	berperan dalam memastikan implementa si kurikulum yang efektif (<i>curriculum implementat ion</i>), terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan dan kebutuhan siswa yang dinamis	meningkatk an kualitas pembelajara n (instruction al improveme nt) dengan memberikan umpan balik konstruktif dan membantu guru mengemban gkan strategi pengajaran yang lebih efektif	serangkaian kegiatan yang membantu guru mengemban gkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajara n guna mencapai tujuan pembelajara n yang optimal	mencakup pengamatan kelas, diskusi profesional, dan pelatihan berkelanjutan agar guru dapat mencapai standar kinerja yang tinggi
2	Ciri ciri karakter istik variabel	1. Penilaian administra si pembelaja ran. 2. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 3. Pencapaia n tujuan pembelaja ran	1. Penilaian administra si pembelaja ran. 2. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 3. Pencapaia n tujuan pembelaja ran	1. Penilaian administra si pembelaja ran. 2. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 3. Pencapaia n tujuan pembelaja ran. 4. Tindak lanjut untuk	1. Penilaian administra si pembelaja ran. 2. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 3. Pencapaia n tujuan pembelaja ran	1. Penilaian administrasi pembelajaran . 2. Pelaksanaan pembelajaran di kelas. 3. Pencapaian tujuan pembelajaran . 4. Tindak lanjut untuk meningkatka n kinerja guru.

				meningkatkan kinerja guru.		
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: supervisi akademik adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendampingan dan pengembangan profesional guru. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran, yang bertujuan untuk membantu guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif. Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Harly et al., (2024); Hallinger & Wang (2020); Glickman et al. (2018); Sudjana (2011); dan Danielson (2021) yang menyatakan indikator dalam pengukuran supervisi akademik adalah: 1) Penilaian administrasi pembelajaran, 2) Pelaksanaan pembelajaran di kelas, 3) Pencapaian tujuan pembelajaran, dan 4) Tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja guru.				

Supervisi akademik adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendampingan dan pengembangan profesional guru. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran, yang bertujuan untuk membantu guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif. Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Harly et al., (2024); Hallinger & Wang (2020); Glickman et al. (2018); Sudjana (2011); dan Danielson (2021) yang menyatakan indikator dalam pengukuran supervisi akademik adalah: 1) Penilaian administrasi pembelajaran, 2) Penilaian pelaksanaan pembelajaran di kelas, 3) Penilaian pencapaian tujuan pembelajaran, dan 4) Penilaian tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja guru.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Supervisi Akademik	Penilaian administrasi pembelajaran	1,2,3,4,5	6,7,8,9	9
	Penilaian pelaksanaan pembelajaran di kelas	10,11,12,13,14,	15,16,17,18	9
	Penilaian pencapaian tujuan pembelajaran	19,20,21,22,23	24,25,26,27	9
	Penilaian tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja 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 memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran (RPP, prota, prosem) secara berkala.				
2.	Supervisor memberikan umpan balik terhadap kualitas rencana pembelajaran yang saya buat.				
3.	Supervisor menilai kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan pembelajaran.				
4.	Supervisor memeriksa kelengkapan dan kualitas instrument penilaian yang saya gunakan.				
5.	Supervisor memberikan penilaian terhadap dokumen administrasi pembelajaran saya.				
6.	Supervisor tidak mengevaluasi kesesuaian RPP dengan kurikulum yang berlaku.				
7.	Supervisor jarang memeriksa kelengkapan dan ketepatan pengisian buku nilai siswa.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
8.	Supervisor jarang memberikan apresiasi terhadap administrasi pembelajaran yang telah disusun dengan baik.				
9.	Supervisor tidak pernah memberikan saran perbaikan untuk penyempurnaan administrasi pembelajaran.				
10.	Supervisor memberikan umpan balik terhadap penguasaan materi pembelajaran yang saya sampaikan.				
11.	Supervisor menilai kemampuan saya dalam menggunakan metode pembelajaran yang variatif.				
12.	Supervisor memberikan masukan terhadap teknik evaluasi yang saya terapkan di kelas.				
13.	Supervisor mengamati dan menilai interaksi pembelajaran yang saya bangun dengan siswa.				
14.	Supervisor memberikan penilaian terhadap pengelolaan kelas yang saya lakukan.				
15.	Supervisor tidak mengevaluasi penggunaan media dan sumber belajar dalam pembelajaran.				
16.	Supervisor tidak memberikan saran perbaikan terhadap strategi pembelajaran yang saya terapkan.				
17.	Supervisor tidak menilai kemampuan saya dalam membangkitkan minat dan partisipasi siswa.				
18.	Supervisor tidak memberikan evaluasi terhadap pencapaian indikator pembelajaran yang telah ditetapkan.				
19.	Supervisor mengevaluasi tingkat pencapaian indikator pembelajaran yang telah ditetapkan.				
20.	Supervisor menganalisis kesesuaian antara tujuan pembelajaran dengan hasil evaluasi siswa.				
21.	Supervisor memberikan masukan terhadap efektivitas strategi pembelajaran dalam mencapai tujuan.				
22.	Supervisor menilai ketercapaian kompetensi dasar yang telah ditargetkan dalam pembelajaran.				
23.	Supervisor menganalisis hasil assessment untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran.				
24.	Supervisor tidak memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan data pencapaian belajar siswa.				
25.	Supervisor tidak mengevaluasi kesenjangan antara perencanaan dengan hasil pembelajaran.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
26.	Supervisor tidak menganalisis tingkat penguasaan siswa terhadap materi pembelajaran.				
27.	Supervisor tidak menilai keterlaksanaan langkah-langkah pembelajaran dalam mencapai tujuan.				
28.	Supervisor memberikan rekomendasi spesifik untuk perbaikan pembelajaran berdasarkan hasil observasi.				
29.	Supervisor melakukan pertemuan tindak lanjut untuk membahas hasil supervisi dan rencana perbaikan.				
30.	Supervisor memantau pelaksanaan rekomendasi perbaikan yang telah disepakati bersama.				
31.	Supervisor memberikan bimbingan teknis untuk mengatasi kesulitan pembelajaran yang dihadapi.				
32.	Supervisor mengevaluasi perkembangan kinerja guru setelah dilakukan supervisi.				
33.	Supervisor tidak memberikan contoh konkret strategi pembelajaran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas mengajar.				
34.	Supervisor tidak melakukan supervisi lanjutan untuk memastikan implementasi saran perbaikan.				
35.	Supervisor tidak menyediakan sumber belajar dan referensi untuk mendukung peningkatan kompetensi guru.				
36.	Supervisor tidak memberikan penguatan dan apresiasi terhadap peningkatan kinerja yang dicapai guru.				

Motivasi Kerja

1) Grand Theory

No	Motivasi Kerja	Robbins & Judge (2023)	Kanfer et al., (2017)	Gagné et al. (2022)	Pinder (2014)	Mangkunegara (2005)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	proses psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang berusaha keras, bertahan menghadapi tantangan, dan berkomitmen terhadap tugas-tugasnya	proses psikologis yang mendorong perilaku kerja seseorang untuk mencapai tujuan organisasi maupun pribadi	motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh insentif finansial, tetapi juga oleh kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (<i>self-determination theory</i>)	dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan	merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan
2	Ciri ciri karakteristik variabel	4. Kebutuhan fisiologis 5. Kebutuhan rasa aman 6. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 7. Kebutuhan akan harga diri 8. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

3	Grand teori berdasar 5 pakar	Simpulan: motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari Robbins & Judge (2023); Kanfer et al., (2017); Gagné et al. (2022); Pinder (2014); dan Mangkunegara (2005) yang menyatakan indikator dalam pengukuran motivasi kerja adalah: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), 4) Kebutuhan akan harga diri, dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.
---	------------------------------	--

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari Robbins & Judge (2023); Kanfer et al., (2017); Gagné et al. (2022); Pinder (2014); dan Mangkunegara (2005) yang menyatakan indikator dalam pengukuran motivasi kerja adalah: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), 4) Kebutuhan akan harga diri, dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4	5,6,7	7
	Kebutuhan rasa aman	8,9,10,11	12,13,14	7
	Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial)	15,16,17,18	19,20,21	7
	Kebutuhan akan harga diri	22,23,24,25	26,27,28	7
	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	29,30,31,32	33,34,35	7
Total				35

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 waktu istirahat yang cukup saat bekerja di sekolah.				
2.	Saya merasa kondisi ruang kerja mendukung kenyamanan saya dalam mengajar.				
3.	Saya merasa fasilitas sekolah memenuhi kebutuhan dasar saya sebagai guru.				
4.	Saya dapat mengakses makanan atau minuman dengan mudah saat bekerja.				
5.	Saya merasa jam kerja di sekolah tidak sesuai dengan kemampuan fisik saya.				
6.	Saya merasa lingkungan kerja di sekolah kurang mendukung kesehatan saya.				
7.	Saya merasa lingkungan sekolah kurang bebas dari polusi yang mengganggu kesehatan.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
8.	Saya merasa aman saat melaksanakan tugas mengajar di sekolah.				
9.	Saya merasa kebijakan sekolah melindungi hak dan kewajiban saya sebagai guru.				
10.	Saya merasa bebas dari ancaman fisik atau psikologis selama bekerja di sekolah.				
11.	Saya merasa status pekerjaan saya di sekolah sudah terjamin.				
12.	Saya merasa aturan di sekolah kurang memberikan kepastian dan rasa aman.				
13.	Saya merasa hubungan saya dengan pimpinan sekolah kurang menciptakan rasa aman.				
14.	Saya merasa ada dari ancaman perundungan (<i>bullying</i>) di lingkungan kerja.				
15.	Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan sejawat di sekolah.				
16.	Saya merasa dihargai oleh pimpinan sekolah sebagai bagian dari tim.				
17.	Saya merasa dapat bekerja sama dengan baik dengan semua warga sekolah.				
18.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan lingkungan sekolah.				
19.	Saya merasa kurang didukung oleh teman sejawat dalam menyelesaikan tugas.				
20.	Saya merasa kurang nyaman dalam menjalin komunikasi dengan warga sekolah.				
21.	Saya merasa kurang dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah.				
22.	Saya merasa pekerjaan saya di sekolah diakui oleh pimpinan sekolah.				
23.	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh siswa.				
24.	Saya merasa mendapat penghargaan yang layak dari sekolah atas prestasi saya.				
25.	Saya merasa dihormati oleh masyarakat sebagai seorang guru.				
26.	Saya merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas mengajar.				
27.	Saya merasa kurang puas dengan pencapaian yang saya raih sebagai guru.				
28.	Saya merasa hasil kerja saya kurang dihargai oleh rekan sejawat.				
29.	Saya merasa pendapat saya diperhitungkan dalam pengambilan keputusan di sekolah.				

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
30.	Saya berusaha mengembangkan kemampuan saya melalui pelatihan atau workshop.				
31.	Saya merasa bebas berinovasi dalam metode mengajar di kelas.				
32.	Saya merasa termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas diri.				
33.	Saya malas menciptakan ide-ide baru dalam pembelajaran.				
34.	Saya merasa kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di sekolah.				
35.	Saya merasa tidak dapat mengaktualisasikan potensi diri saya secara maksimal di sekolah.				



B. Instrumen Penelitian setelah uji coba

Kinerja Guru

1) Grand Theory

No	Kinerja guru	Sunarsi (2021)	Kyriakides et al. (2009)	Danielson (2011)	UU No. 14 Tahun 2005	Asterina dan Sukoco (2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	Kinerja guru merupakan: 1) kemampuan dalam merencanakan proses belajar mengajar, 2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, 3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan 4) menguasai bahan pelajaran.	serangkaian perilaku mengajar yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil belajar siswa	kinerja guru merupakan integrasi dari empat domain utama: perencanaan dan persiapan, lingkungan kelas, pengajaran, dan tanggung jawab profesional.	kinerja guru juga diukur dari pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan, semua ini harus dijalankan secara profesional dan bermutu.	kapasitas seorang guru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat diamati ketika guru mengajar di dalam kelas.
2	Ciri ciri karakteristik variabel	5. Merencanakan pembelajaran 6. Melaksanakan pembelajaran 7. Menilai pembelajaran 8. Menguasai bahan	8. Merencanakan pembelajaran 9. Melaksanakan pembelajaran 10. Menilai pembelajaran	7. Merencanakan pembelajaran 8. Melaksanakan pembelajaran 9. Menilai pembelajaran	7. Merencanakan pembelajaran 8. Melaksanakan pembelajaran 9. Menilai pembelajaran 10. Menguasai bahan 11. Membimbing siswa	10. Merencanakan pembelajaran 11. Melaksanakan pembelajaran 12. Menilai pembelajaran

		pembelajaran	11. Menguasai bahan	10. Menguasai bahan		13. Menguasai bahan
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: kinerja guru adalah suatu konsep multidimensi yang mencakup seluruh kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga pengembangan diri, yang diukur melalui dampaknya terhadap pencapaian belajar siswa dan kualitas proses pembelajaran. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Sunarsi (2021); Kyriakides et al. (2009); Danielson (2011); UU No. 14 Tahun 2005; dan Asterina dan Sukoco (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja guru adalah: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) Menilai pembelajaran, 4) Menguasai bahan, dan 5) Membimbing siswa.				

Kinerja guru adalah suatu konsep multidimensi yang mencakup seluruh kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga pengembangan diri, yang diukur melalui dampaknya terhadap pencapaian belajar siswa dan kualitas proses pembelajaran. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Sunarsi (2021); Kyriakides et al. (2009); Danielson (2011); UU No. 14 Tahun 2005; dan Asterina dan Sukoco (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja guru adalah: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) Menilai pembelajaran, 4) Menguasai bahan, dan 5) Membimbing siswa.

2) Kisi-kisi tentang Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Kinerja Guru	Merencanakan pembelajaran	1,2,3,4	5,6,7,8	8
	Melaksanakan pembelajaran	9,10,11,12	13,14,15,16	8
	Menilai pembelajaran	17,18,19,20	21,22,23,24	8
	Menguasai bahan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
	Membimbing siswa	33,34,35,36	37,38,39,40	8
	Total			40

3) Instrumen

INSTRUMEN

KINERJA GURU

C. Identitas Responden

4. Nama :
5. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
6. Unit kerja :

D. 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 Kinerja Guru 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 menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.				
2.	Saya menentukan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur.				
3.	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.				
4.	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran secara sistematis.				
5.	Saya tidak memperhatikan indikator pembelajaran dalam menyusun penilaian pembelajaran.				
6.	Saya menyusun langkah-langkah pembelajaran sesuka hati saya.				
7.	Saya tidak pernah mempertimbangkan kebutuhan khusus siswa dalam perencanaan pembelajaran.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
8.	Saya tidak melakukan analisis capaian pembelajaran sebelum menyusun perencanaan pembelajaran.				
9.	Saya membuat pemetaan kompetensi dasar atau tujuan pembelajaran secara menyeluruh.				
10.	Saya membuka pelajaran dengan cara yang menarik perhatian siswa.				
11.	Saya menciptakan suasana belajar yang kondusif di kelas.				
12.	Saya mengelola waktu pembelajaran secara efektif.				
13.	Saya memikirkan agar siswa aktif dalam proses pembelajaran.				
14.	Saya tidak pernah menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan siswa.				
15.	Saya menggunakan sumber belajar dari buku siswa saja.				
16.	Saya tidak pernah melakukan refleksi dalam proses pembelajaran.				
17.	Saya menyusun instrumen penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
18.	Saya melakukan penilaian secara objektif dan adil.				
19.	Saya memberikan umpan balik yang membangun kepada siswa.				
20.	Saya mencatat hasil penilaian secara sistematis dan terstruktur.				
21.	Saya menggunakan hasil penilaian untuk arsip saja tanpa perlu merefleksinya.				
22.	Saya melakukan evaluasi hasil belajar siswa saat saya ada waktu luang.				
23.	Saya tidak melibatkan siswa dalam proses penilaian diri.				
24.	Saya tidak memiliki laporan hasil belajar secara lengkap.				
25.	Saya memahami secara mendalam materi pelajaran yang saya ajarkan.				
26.	Saya menyesuaikan materi dengan tingkat kemampuan siswa.				
27.	Saya mengikuti perkembangan terbaru terkait materi yang saya ajarkan.				
28.	Saya mampu menjelaskan materi dengan bahasa yang mudah dipahami siswa.				
29.	Saya merasa tidak perlu mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan nyata siswa.				
30.	Saya merasa tidak perlu menggunakan referensi tambahan untuk memperkaya materi ajar.				
31.	Saya tidak pernah menanamkan nilai-nilai karakter dalam penyampaian materi pelajaran.				
32.	Saya sering tidak mampu menjawab pertanyaan siswa secara tepat dan jelas.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
33.	Saya membimbing siswa dalam meningkatkan prestasi mereka.				
34.	Saya membimbing siswa apabila mereka mengalami kesulitan.				
35.	Saya membimbing siswa dalam melaksanakan praktek pembelajaran secara intensif.				
36.	Saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.				
37.	Saya tidak bersedia membimbing siswa di luar jam tugas sekolah.				
38.	Saya malas membimbing siswa yang kurang pintar.				
39.	Saya merasa membimbing siswa hanya membuang-buang waktu saya saja.				
40.	Saya tidak bersedia ditugaskan untuk membimbing siswa yang mengikuti lomba.				



Kepemimpinan Transformasional Berbasis *Tri Hita Karana*

1) Grand Teory

No	Kepemimpinan Transformasional berbasis THK	Jufrizen (2020)	Armansyah (2022)	Yukl (2016)	Aisah dan Wardani (2020)	Basori (2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas	model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.	mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik	pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau pengikut.	kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya.
2	Ciri ciri karakteristik variabel	4. memotivasi 5. meningkatkan kesadaran	4. meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja	3. memotivasi 4. meningkatkan kesadaran	12. merangsang kreativitas bawahan	14. menginspirasi 15. memotivasi

		akan tujuan kerja 6.	5. memotivasi 6. merangsang kreativitas bawahan	akan tujuan kerja		
3	Grand teori berdasa rkan 5 pakar	Simpulan: Kepemimpinan transformasional berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i> adalah gaya kepemimpinan yang yang memandu atau memotivasi bawahan dengan menjaga keseimbangan harmoni dalam tiga aspek kehidupan, yaitu <i>parahyangan</i> (hubungan manusia dengan Tuhan), <i>pawongan</i> (hubungan manusia dengan sesama), dan <i>palemahan</i> (hubungan manusia dengan alam). Variabel kepemimpinan transformasional berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i> dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Jufrizen (2020); Armansyah (2022); Yukl (2016); Aisah dan Wardani (2020); serta Basori (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukurannya adalah: 1) Memotivasi, 2) meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja, 3) Merangsang kreativitas bawahan, 4) Menginspirasi.				

Kepemimpinan transformasional berlandaskan *Tri Hita Karana* adalah gaya kepemimpinan yang yang memandu atau memotivasi bawahan dengan menjaga keseimbangan harmoni dalam tiga aspek kehidupan, yaitu *parahyangan* (hubungan manusia dengan Tuhan), *pawongan* (hubungan manusia dengan sesama), dan *palemahan* (hubungan manusia dengan alam). Secara operasional pada penelitian ini Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* adalah skor yang didapatkan setelah guru mengisi kuesioner Kepemimpinan *Tri Hita Karana*. Kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert 1-5 dengan peringkat data dalam bentuk interval. Variabel kepemimpinan transformasional berlandaskan *Tri Hita Karana* dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Jufrizen (2020); Armansyah (2022); Yukl (2016); Aisah dan Wardani (2020); serta Basori (2019) yang menyatakan indikator dalam pengukurannya adalah: 1) Memotivasi, 2) meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja, 3) Merangsang kreativitas bawahan, 4) Menginspirasi.

2) Kisi-kisi tentang Variabel Kepemimpinan Tranfromasional Berbasis *Tri Hita Karana*

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Kepemimpinan Tranfromasional Berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i>	Memotivasi berlandaskan <i>parahyangan</i>	1,2	3	3
	Memotivasi berlandaskan <i>pawongan</i>	4,5	6	3
	Memotivasi berlandaskan <i>palemahan</i>	7,8	9	3
	Meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja berlandaskan <i>parahyangan</i>	10,11	12	3
	Meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja berlandaskan <i>pawongan</i>	13	14	2
	Meningkatkan kesadaran akan tujuan kerja berlandaskan <i>palemahan</i>	15,16	17	3
	Merangsang kreativitas bawahan berlandaskan <i>parahyangan</i>	18,19	20	3
	Merangsang kreativitas bawahan berlandaskan <i>pawongan</i>	21,22	23	3
	Merangsang kreativitas bawahan berlandaskan <i>palemahan</i>	24,25	26	3
	Menginspirasi berlandaskan <i>parahyangan</i>	27,28	29	3
	Menginspirasi berlandaskan <i>pawongan</i>	30,31	32	3
	Menginspirasi berlandaskan <i>palemahan</i>	33,34	35	3
	Total			35

3) Instrumen

INSTRUMEN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BERBASIS TRI HITA
KARANA

C. Identitas Responden

4. Nama :
5. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
6. Unit kerja :

D. 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 Kepemimpinan Berlandaskan *Tri Hita Karana* 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.	Kepala sekolah memotivasi guru-guru untuk berdoa sebelum mulai bekerja.				
2.	Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk selalu bersyukur atas karunia Tuhan.				
3.	Kepala sekolah tidak pernah mendorong guru-guru untuk rajib beribadah di sekolah.				
4.	Kepala sekolah memotivasi guru-guru dalam bekerja.				
5.	Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.				
6.	Kepala sekolah tidak pernah memotivasi guru-guru untuk mengikuti pelatihan.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
7.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk menjaga lingkungan di sekitar sekolah.				
8.	Kepala sekolah memotivasi guru-guru untuk membuat suasana bersih dan rapi.				
9.	Kepala sekolah tidak pernah memotivasi guru untuk menjaga kebersihan kelas.				
10.	Kepala sekolah secara rutin mengomunikasikan visi dan misi sekolah yang selaras dengan nilai-nilai luhur.				
11.	Kepala sekolah sering mengadakan kegiatan yang mendorong saya untuk merefleksikan dan menyelaraskan pekerjaan saya dengan tujuan bersama dan nilai-nilai sekolah.				
12.	Kepala sekolah tidak pernah mengkomunikasikan tujuan sekolah berkaitan dengan nilai-nilai luhur.				
13.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan pendapat dan ide terkait tujuan kerja di sekolah.				
14.	Keputusan yang diambil kepala sekolah terkait tujuan sekolah, tidak pernah mempertimbangkan masukan dan aspirasi dari guru dan staf.				
15.	Kepala sekolah memastikan bahwa fasilitas dan sarana prasarana yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar tersedia dan dapat diakses dengan baik.				
16.	Kepala sekolah memahami bahwa perawatan dan kebersihan lingkungan sekolah adalah bagian dari tanggung jawab kami bersama untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif.				
17.	Kepala sekolah tidak mendesain tata ruang kerja dan kelas untuk mendukung efektivitas dan kenyamanan dalam bekerja.				
18.	Kepala sekolah memberikan kebebasan untuk mengeksplorasi metode pembelajaran baru yang selaras dengan nilai-nilai kebajikan dan kemanusiaan.				
19.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendalam dan reflektif, sehingga ide-ide kreatif dapat muncul dari ketenangan batin.				
20.	Kepala sekolah tidak pernah mengingatkan kami bahwa kreativitas yang dikembangkan harus bermanfaat bagi kemaslahatan bersama.				
21.	Kepala sekolah menciptakan suasana kekeluargaan yang membuat saya tidak takut untuk menyampaikan ide-ide kreatif.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
22.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka.				
23.	Kepala sekolah tidak memahami kondisi dan kemampuan masing-masing guru dalam mengembangkan kreativitas.				
24.	Kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengembangan ide-ide kreatif saya.				
25.	Kepala sekolah mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan inovasi dan karya kreatif staf.				
26.	Kepala sekolah tidak memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber inspirasi dan media untuk berkreasi.				
27.	Kepala sekolah memberikan keteladanan dalam bersikap dan bertutur kata yang penuh kebijaksanaan.				
28.	Kepala sekolah mampu menumbuhkan semangat pengabdian dan dedikasi dalam diri saya.				
29.	Kepala sekolah belum pernah mengajak kami untuk merefleksikan makna dan nilai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.				
30.	Kepala sekolah menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan seluruh warga sekolah.				
31.	Kepala sekolah menginspirasi melalui kemampuan memahami perasaan dan kebutuhan bawahan secara tulus.				
32.	Kepala sekolah tidak bisa menjadi teladan dalam membangun hubungan yang harmonis dengan semua pihak.				
33.	Kepala sekolah menata lingkungan sekolah dengan rapi dan indah sehingga menciptakan suasana yang inspiratif.				
34.	Kepala sekolah menginspirasi melalui kemampuan menciptakan sistem dan prosedur kerja yang efektif dan efisien.				
35.	Kepala sekolah belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk berinovasi.				

MORAL KERJA

1) Grand Teory

No	Moral Kerja	Hoffman (2000)	Hasibuan (2011)	Handayani dan Redo (2020)	Haidt (2012)	Gordon (2010)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	internalisasi nilai-nilai sosial yang berkembang melalui proses afektif, terutama empati, yang membentuk tanggung jawab individu terhadap orang lain	keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal	Suatu predisposisi dari anggota organisasi untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi	moral tidak hanya berbasis rasionalitas, tetapi juga pada intuisi sosial yang meliputi dimensi <i>care/harm, fairness/cheating, loyalty/betrayal, authority/sabversion, dan sanctity/degradation</i>	suatu fenomena kelompok yang meliputi upaya keras, adanya tujuan bersama dan perasaan memiliki dalam suatu organisasi
2	Ciri ciri karakteristik variabel	1. Empati 2. Tanggung jawab	12. Loyalitas dalam bekerja 13. Pencapaian tujuan Bersama 14. Kedisiplinan	11. Loyalitas dalam bekerja 12. Pencapaian tujuan Bersama	1. Empati 2. Loyalitas dalam bekerja	16. Loyalitas dalam bekerja 17. Pencapaian tujuan Bersama 18. Perasaan memiliki organisasi
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: Moral kerja merupakan prinsip dan nilai yang mendasari perilaku seseorang dalam lingkungan pekerjaan, mencerminkan integritas, disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Variabel moral kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Hoffman (2000); Hasibuan (2011); Handayani				

		dan Redo (2020); Haidt (2012); dan Gordon (2010) yang menyatakan indikator dalam pengukuran moral kerja adalah: 1) Empati, 2) Tanggungjawab, 3) Loyalitas dalam bekerja, 4) Pencapaian tujuan Bersama, 5) Kedisiplinan, dan 6) Perasaan memiliki organisasi.
--	--	--

Moral kerja merupakan prinsip dan nilai yang mendasari perilaku seseorang dalam lingkungan pekerjaan, mencerminkan integritas, disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Variabel moral kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Hoffman (2000); Hasibuan (2011); Handayani dan Redo (2020); Haidt (2012); dan Gordon (2010) yang menyatakan indikator dalam pengukuran moral kerja adalah: 1) Empati, 2) Tanggungjawab, 3) Loyalitas dalam bekerja, 4) Pencapaian tujuan bersama, 5) Kedisiplinan, dan 6) Perasaan memiliki organisasi.

B. Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Moral Kerja	Empati	1,2,3	4,5,6	6
	Tanggungjawab	7,8,9	10,11,12	6
	Loyalitas dalam bekerja	13,14,15	16,17,18	6
	Pencapaian tujuan bersama	19,20,21	22,23	5
	Kedisiplinan	24,25,26	27,28,29	6
	Perasaan memiliki organisasi	30,31,32	33,34	5
Total				34

3) Instrumen

INSTRUMEN MORAL KERJA

C. Identitas Responden

4. Nama :
5. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
6. Unit kerja :

D. 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 Moral 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 merasakan kesulitan yang dihadapi rekan sejawat dan berusaha memberikan bantuan.				
2.	Saya dapat memahami perasaan siswa yang sedang mengalami masalah dalam belajar.				
3.	Saya bersedia mendengarkan keluhan orang tua siswa dengan penuh perhatian.				
4.	Saya kurang peka terhadap perubahan perilaku atau kondisi emosional siswa di kelas.				
5.	Saya tidak dapat merasakan kegembiraan dan kesedihan yang dialami oleh siswa-siswa saya.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
6.	Saya kurang memahami kebutuhan emotional siswa di luar kebutuhan akademis mereka.				
7.	Saya menyelesaikan semua tugas mengajar dan administratif tepat waktu tanpa perlu diingatkan.				
8.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas perkembangan akademik dan karakter siswa-siswa saya.				
9.	Saya memastikan semua materi pelajaran telah disampaikan sesuai dengan target kurikulum.				
10.	Saya jarang hadir tepat waktu dan memanfaatkan seluruh jam mengajar dengan optimal.				
11.	Saya menganggap keberhasilan siswa bukan tanggung jawab pribadi yang harus diwujudkan.				
12.	Saya malas meningkatkan kompetensi dalam memikul tanggung jawab sebagai pendidik.				
13.	Saya mendukung sepenuhnya visi dan misi sekolah tempat saya bekerja.				
14.	Saya mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi dalam bekerja.				
15.	Saya tetap berkomitmen pada sekolah ini meskipun mendapat tawaran kerja dari tempat lain.				
16.	Saya tidak mau melakukan tugas tambahan untuk kemajuan sekolah.				
17.	Saya merasa terbebani mengikuti aturan dan kebijakan yang berlaku di sekolah.				
18.	Saya menunjukkan etos kerja tinggi saat diawasi atasan.				
19.	Saya aktif berkontribusi dalam perencanaan program sekolah untuk mencapai visi Bersama.				
20.	Saya mendahulukan tujuan tim daripada pencapaian individu dalam bekerja.				
21.	Saya bersedia berkorban waktu dan tenaga demi tercapainya target sekolah.				
22.	Saya tidak suka menerima masukan dari rekan kerja untuk perbaikan kinerja tim.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
23.	Saya merasa tidak bertanggung jawab terhadap pencapaian target sekolah secara keseluruhan.				
24.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal mengajar yang telah ditetapkan.				
25.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.				
26.	Saya menyelesaikan tugas administratif pembelajaran sesuai tenggat waktu yang ditentukan.				
27.	Saya jarang mengikuti seluruh proses pembelajaran dari awal hingga akhir tanpa meninggalkan kelas.				
28.	Saya sering melanggar kesepakatan bersama yang telah ditetapkan dalam rapat dewan guru.				
29.	Saya sering tidak mengikuti jadwal piket yang telah disepakati.				
30.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini.				
31.	Saya menganggap fasilitas sekolah sebagai milik pribadi yang harus dijaga.				
32.	Saya secara sukarela merawat dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah.				
33.	Saya merasa tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan sekolah ini.				
34.	Saya menggunakan sumber daya sekolah sesuka hati saya.				

Supervisi Akademik

1) Grand Theory

No	Supervi si Akade mik	Harly et al., (2024)	Hallinger & Wang (2020)	Glickman et al. (2018)	Sudjana (2011)	Danielson (2021)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengerti an dan Definisi	mekanisme pengendalia n kualitas kurikulum, memastikan bahwa implementas inya sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan dan relevan dengan perkembang an ilmu pengetahuan serta kebutuhan masyarakat	berperan dalam memastikan implementa si kurikulum yang efektif (<i>curriculum implementat ion</i>), terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan dan kebutuhan siswa yang dinamis	meningkatk an kualitas pembelajara n (instruction al improveme nt) dengan memberikan umpan balik konstruktif dan membantu guru mengemban gkan strategi pengajaran yang lebih efektif	serangkaian kegiatan yang membantu guru mengemban gkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajara n guna mencapai tujuan pembelajara n yang optimal	mencakup pengamatan kelas, diskusi profesional, dan pelatihan berkelanjutan agar guru dapat mencapai standar kinerja yang tinggi
2	Ciri ciri karakter istik variabel	9. Penilaian administra si pembelaja ran. 10. Pela ksanaan pembelaja ran di kelas. 11. Penc apaian tujuan pembelaja ran	4. Penilaian administra si pembelaja ran. 5. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 6. Pencapaia n tujuan pembelaja ran	5. Penilaian administra si pembelaja ran. 6. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 7. Pencapaia n tujuan pembelaja ran.	4. Penilaian administra si pembelaja ran. 5. Pelaksana an pembelaja ran di kelas. 6. Pencapaia n tujuan pembelaja ran	5. Penilaian administrasi pembelajaran . 6. Pelaksanaan pembelajaran di kelas. 7. Pencapaian tujuan pembelajaran . 8. Tindak lanjut untuk meningkatkan

				8. Tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja guru.		n kinerja guru.
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: supervisi akademik adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendampingan dan pengembangan profesional guru. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran, yang bertujuan untuk membantu guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif. Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Harly et al., (2024); Hallinger & Wang (2020); Glickman et al. (2018); Sudjana (2011); dan Danielson (2021) yang menyatakan indikator dalam pengukuran supervisi akademik adalah: 1) Penilaian administrasi pembelajaran, 2) Pelaksanaan pembelajaran di kelas, 3) Pencapaian tujuan pembelajaran, dan 4) Tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja guru.				

Supervisi akademik adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendampingan dan pengembangan profesional guru. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran, yang bertujuan untuk membantu guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif. Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari teori Harly et al., (2024); Hallinger & Wang (2020); Glickman et al. (2018); Sudjana (2011); dan Danielson (2021) yang menyatakan indikator dalam pengukuran supervisi akademik adalah: 1) Penilaian administrasi pembelajaran, 2) Penilaian pelaksanaan pembelajaran di kelas, 3) Penilaian pencapaian tujuan pembelajaran, dan 4) Penilaian tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja guru.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Supervisi Akademik	Penilaian administrasi pembelajaran	1,2,3,4,5	6,7,8,9	9
	Penilaian pelaksanaan pembelajaran di kelas	10,11,12,13,14,	15,16,17,18	9
	Penilaian pencapaian tujuan pembelajaran	19,20,21,22,23	24,25,26,27	9
	Penilaian tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja guru	28,29, 30,31,32	33,34,35,36	9
Total				36



3) Instrumen

INSTRUMEN SUPERVISI AKADEMIK

C. Identitas Responden

4. Nama :
5. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
6. Unit kerja :

D. 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 Supervisi Akademik 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.	Supervisor memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran (RPP, prota, prosem) secara berkala.				
2.	Supervisor memberikan umpan balik terhadap kualitas rencana pembelajaran yang saya buat.				
3.	Supervisor menilai kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan pembelajaran.				
4.	Supervisor memeriksa kelengkapan dan kualitas instrument penilaian yang saya gunakan.				
5.	Supervisor memberikan penilaian terhadap dokumen administrasi pembelajaran saya.				
6.	Supervisor tidak mengevaluasi kesesuaian RPP dengan kurikulum yang berlaku.				
7.	Supervisor jarang memeriksa kelengkapan dan ketepatan pengisian buku nilai siswa.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
8.	Supervisor jarang memberikan apresiasi terhadap administrasi pembelajaran yang telah disusun dengan baik.				
9.	Supervisor tidak pernah memberikan saran perbaikan untuk penyempurnaan administrasi pembelajaran.				
10.	Supervisor memberikan umpan balik terhadap penguasaan materi pembelajaran yang saya sampaikan.				
11.	Supervisor menilai kemampuan saya dalam menggunakan metode pembelajaran yang variatif.				
12.	Supervisor memberikan masukan terhadap teknik evaluasi yang saya terapkan di kelas.				
13.	Supervisor mengamati dan menilai interaksi pembelajaran yang saya bangun dengan siswa.				
14.	Supervisor memberikan penilaian terhadap pengelolaan kelas yang saya lakukan.				
15.	Supervisor tidak mengevaluasi penggunaan media dan sumber belajar dalam pembelajaran.				
16.	Supervisor tidak memberikan saran perbaikan terhadap strategi pembelajaran yang saya terapkan.				
17.	Supervisor tidak menilai kemampuan saya dalam membangkitkan minat dan partisipasi siswa.				
18.	Supervisor tidak memberikan evaluasi terhadap pencapaian indikator pembelajaran yang telah ditetapkan.				
19.	Supervisor mengevaluasi tingkat pencapaian indikator pembelajaran yang telah ditetapkan.				
20.	Supervisor menganalisis kesesuaian antara tujuan pembelajaran dengan hasil evaluasi siswa.				
21.	Supervisor memberikan masukan terhadap efektivitas strategi pembelajaran dalam mencapai tujuan.				
22.	Supervisor menilai ketercapaian kompetensi dasar yang telah ditargetkan dalam pembelajaran.				
23.	Supervisor menganalisis hasil assessment untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran.				
24.	Supervisor tidak memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan data pencapaian belajar siswa.				
25.	Supervisor tidak mengevaluasi kesenjangan antara perencanaan dengan hasil pembelajaran.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
26.	Supervisor tidak menganalisis tingkat penguasaan siswa terhadap materi pembelajaran.				
27.	Supervisor tidak menilai keterlaksanaan langkah-langkah pembelajaran dalam mencapai tujuan.				
28.	Supervisor memberikan rekomendasi spesifik untuk perbaikan pembelajaran berdasarkan hasil observasi.				
29.	Supervisor melakukan pertemuan tindak lanjut untuk membahas hasil supervisi dan rencana perbaikan.				
30.	Supervisor memantau pelaksanaan rekomendasi perbaikan yang telah disepakati bersama.				
31.	Supervisor memberikan bimbingan teknis untuk mengatasi kesulitan pembelajaran yang dihadapi.				
32.	Supervisor mengevaluasi perkembangan kinerja guru setelah dilakukan supervisi.				
33.	Supervisor tidak memberikan contoh konkret strategi pembelajaran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas mengajar.				
34.	Supervisor tidak melakukan supervisi lanjutan untuk memastikan implementasi saran perbaikan.				
35.	Supervisor tidak menyediakan sumber belajar dan referensi untuk mendukung peningkatan kompetensi guru.				
36.	Supervisor tidak memberikan penguatan dan apresiasi terhadap peningkatan kinerja yang dicapai guru.				

Motivasi Kerja

1) Grand Theory

No	Motivasi Kerja	Robbins & Judge (2023)	Kanfer et al., (2017)	Gagné et al. (2022)	Pinder (2014)	Mangkunegara (2005)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pengertian dan Definisi	proses psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang berusaha keras, bertahan menghadapi tantangan, dan berkomitmen terhadap tugas-tugasnya	proses psikologis yang mendorong perilaku kerja seseorang untuk mencapai tujuan organisasi maupun pribadi	motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh insentif finansial, tetapi juga oleh kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (<i>self-determination theory</i>)	dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan	merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan
2	Ciri ciri karakteristik variabel	12. Kebutuhan fisiologis 13. Kebutuhan rasa aman 14. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 15. Kebutuhan akan harga diri 16. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	6. Kebutuhan fisiologis 7. Kebutuhan rasa aman 8. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 9. Kebutuhan akan harga diri 10. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	6. Kebutuhan fisiologis 7. Kebutuhan rasa aman 8. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 9. Kebutuhan akan harga diri 10. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	6. Kebutuhan fisiologis 7. Kebutuhan rasa aman 8. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 9. Kebutuhan akan harga diri 10. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	6. Kebutuhan fisiologis 7. Kebutuhan rasa aman 8. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) 9. Kebutuhan akan harga diri 10. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

		alisisasikan diri.				
3	Grand teori berdasarkan 5 pakar	Simpulan: motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari Robbins & Judge (2023); Kanfer et al., (2017); Gagné et al. (2022); Pinder (2014); dan Mangkunegara (2005) yang menyatakan indikator dalam pengukuran motivasi kerja adalah: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), 4) Kebutuhan akan harga diri, dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.				

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan gabungan dari Robbins & Judge (2023); Kanfer et al., (2017); Gagné et al. (2022); Pinder (2014); dan Mangkunegara (2005) yang menyatakan indikator dalam pengukuran motivasi kerja adalah: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), 4) Kebutuhan akan harga diri, dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2) Kisi-kisi

Variabel	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4	5,6,7	7
	Kebutuhan rasa aman	8,9,10,11	12,13,14	7
	Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial)	15,16,17,18	19,20,21	7
	Kebutuhan akan harga diri	22,23,24,25	26,27	6
	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	28,29,30,321	32,33,34	7
Total				34

3) Instrumen

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

E. Identitas Responden

4. Nama :
5. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
6. Unit kerja :

F. 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 waktu istirahat yang cukup saat bekerja di sekolah.				
2.	Saya merasa kondisi ruang kerja mendukung kenyamanan saya dalam mengajar.				
3.	Saya merasa fasilitas sekolah memenuhi kebutuhan dasar saya sebagai guru.				
4.	Saya dapat mengakses makanan atau minuman dengan mudah saat bekerja.				
5.	Saya merasa jam kerja di sekolah tidak sesuai dengan kemampuan fisik saya.				
6.	Saya merasa lingkungan kerja di sekolah kurang mendukung kesehatan saya.				
7.	Saya merasa lingkungan sekolah kurang bebas dari polusi yang mengganggu kesehatan.				

No	Pernyataan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
8.	Saya merasa aman saat melaksanakan tugas mengajar di sekolah.				
9.	Saya merasa kebijakan sekolah melindungi hak dan kewajiban saya sebagai guru.				
10.	Saya merasa bebas dari ancaman fisik atau psikologis selama bekerja di sekolah.				
11.	Saya merasa status pekerjaan saya di sekolah sudah terjamin.				
12.	Saya merasa aturan di sekolah kurang memberikan kepastian dan rasa aman.				
13.	Saya merasa hubungan saya dengan pimpinan sekolah kurang menciptakan rasa aman.				
14.	Saya merasa ada dari ancaman perundungan (<i>bullying</i>) di lingkungan kerja.				
15.	Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan sejawat di sekolah.				
16.	Saya merasa dihargai oleh pimpinan sekolah sebagai bagian dari tim.				
17.	Saya merasa dapat bekerja sama dengan baik dengan semua warga sekolah.				
18.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan lingkungan sekolah.				
19.	Saya merasa kurang didukung oleh teman sejawat dalam menyelesaikan tugas.				
20.	Saya merasa kurang nyaman dalam menjalin komunikasi dengan warga sekolah.				
21.	Saya merasa kurang dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah.				
22.	Saya merasa pekerjaan saya di sekolah diakui oleh pimpinan sekolah.				
23.	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh siswa.				
24.	Saya merasa mendapat penghargaan yang layak dari sekolah atas prestasi saya.				
25.	Saya merasa dihormati oleh masyarakat sebagai seorang guru.				
26.	Saya merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas mengajar.				
27.	Saya merasa hasil kerja saya kurang dihargai oleh rekan sejawat.				
28.	Saya merasa pendapat saya diperhitungkan dalam pengambilan keputusan di sekolah.				
29.	Saya berusaha mengembangkan kemampuan saya melalui pelatihan atau workshop.				

No	Pernyataan/pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
30.	Saya merasa bebas berinovasi dalam metode mengajar di kelas.				
31.	Saya merasa termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas diri.				
32.	Saya malas menciptakan ide-ide baru dalam pembelajaran.				
33.	Saya merasa kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di sekolah.				
34.	Saya merasa tidak dapat mengaktualisasikan potensi diri saya secara maksimal di sekolah.				



Lampiran 4. Sertifikat HAKI



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002026022547, 5 Februari 2026

Pencipta
 Nama : I Gusti Lanang Ngurah Aryanatha, Prof. Dr. I Wayan Widiana, S.Pd., M.Pd. dkk
 Alamat : Br. Dinas Triwangsa, Bebandem, Kab. Karangasem, Bali
 Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
 Nama : Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
 Alamat : Jalan Udayana No. 11, Singaraja, Buleleng, Kab. Buleleng, Bali, 81116
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Jenis Ciptaan : Karya Tulis Lainnya
 Judul Ciptaan : Instrumen Penelitian: Kontribusi Kepemimpinan Transformatif Berbasis Tri Hita Karana, Moral Kerja, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Denpasar Selatan

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 5 Februari 2026, di Singaraja

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak Ciptaan tersebut pertama kali dilakukan Pengumuman.

Nomor Pencatatan : 001131566

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
 Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM
 DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
 u.b
 Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Agung Damarsasongko,SH.,MH.
 NIP. 196912261994031001



Disclaimer:

1. Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.
2. Surat Pencatatan ini telah disegel secara elektronik menggunakan segel elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.
3. Surat Pencatatan ini dapat dibuktikan keasliannya dengan memindai kode QR pada dokumen ini dan informasi akan ditampilkan dalam browser.

A. Uji Validitas Butir

[illegible]

Validitas Kepemimpinan Tranformasional Berlandaskan THK																																						
RESPONDEN	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	TOTAL	
1	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	4	4	4	142	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	142		
3	4	4	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	141		
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	138	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
6	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	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	140	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	141	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	138	
10	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	4	4	4	4	4	142	
11	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	141	
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	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	142	
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	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	139	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
16	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	137	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	140	
19	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	4	4	4	4	143	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	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	140	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	140	
23	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	4	4	143	
24	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	4	4	143	
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	138	
26	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	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
28	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	141	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
30	4	4	4	3	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	142	
34	Rxy	0,58	0,48	0,52	0,81	0,65	0,49	0,54	0,54	0,68	0,53	0,78	0,52	0,34	0,53	0,36	0,55	0,74	0,43	0,52	0,37	0,48	0,60	0,55	0,39	0,38	0,97	0,55	0,39	0,60	0,49	0,51	0,57	0,58	0,43	0,43	0,49	
35	R-tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
36	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		
37																																						

Validitas Moral Kerja																																						
RESPONDEN	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	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	144	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	144	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
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	3	4	4	4	142	
5	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	142	
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	105	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	3	141	
8	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	142	
9	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	4	4	4	142	
10	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	4	142	
11	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	4	3	4	4	4	3	4	4	140
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
13	4	4	4	4	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	142
14	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	4	3	4	141	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	137	
17	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	4	143	
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	140	
19	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	4	4	3	142	
20	4	4	4	4	4	4	3	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	3	4	4	140
21	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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
22	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	4	4	4	142	
23	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	3	3	141	
24	4	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	3	4	4	4	3	3	4	4	4	138	
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	4	4	144	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
28	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	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	141	
29	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	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
Rxy	0,54	0,57	0,37	0,72	0,37	0,31	0,52	0,76	0,37	0,48	0,43	0,60	0,51	0,43	0,48	0,37	0,37	0,64	0,41	0,60	0,51	-0,05	0,70	0,57	0,52	0,37	0,54	0,57	0,37	0,53	0,52	0,74	0,60	-0,01	0,46	0,67		
R-tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	gugur	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	gugur	valid	valid	

[illegible]

[illegible]

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kierja Guru																																											
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	37	38	39	40			
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	4	4	160		
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	153	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
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	4	4	4	158	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	153	
6	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	4	4	160	
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	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	155	
8	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	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
9	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	4	4	4	4	4	159	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
11	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	4	4	160	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	155
13	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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
14	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	4	4	3	4	4	4	4	3	157	
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	155	
17	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
18	4	4	4	4	4	3	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	3	4	4	4	4	157	
19	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	110	
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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	158	
21	3	4	4	3	4	4	4	4	3	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	3	154	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	155		
23	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	152	
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	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	157	
26	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
27	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	4	4	4	4	159	
28	4	4	4	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	3	3	4	4	4	4	4	4	4	156	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	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	4	4	4	156	
30	4	4	4	3	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	4	4	4	3	157	
k	40																																										
SDtot2	77,25																																										
SDr2	0,19	0,03	0,06	0,17	0,19	0,21	0,06	0,06	0,19	0,12	0,12	0,06	0,12	0,21	0,19	0,19	0,30	0,14	0,23	0,12	0,09	0,12	0,09	0,09	0,32	0,03	0,09	0,14	0,12	0,12	0,23	0,17	0,19	0,28	0,09	0,14	0,12	0,03	0,03	0,14			
Sigma SDr2	5,65																																										
rL1	0,95																																										
klasifikasi	met Tinggi																																										

Reliabilitas Kepemimpinan Tranformasional Berlandaskan THK																																					
RESPONDEN	BUTIR SOAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
1	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	4	4	4	138
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	134
3	4	4	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	137
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	134
5	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	4	4	4	4	4	4	138
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	136
7	4	4	4	4	4	4	4	4	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	3	137	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	134
10	4	4	4	4	4	4	4	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	138
11	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	134
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	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	138
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	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	135
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
16	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	133	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	136
19	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	4	4	4	4	139
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	136	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
22	4	4	4	4	4	4	4	3	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	3	4	137	
23	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	4	139	
24	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	140	
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	134
26	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	4	4	4	4	4	4	137	
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
28	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	3	3	4	4	137	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	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	137	
30	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	4	4	4	4	4	4	4	138	
k	35																																				
SDtot2	45,21																																				
SDt2	0,09	0,12	0,14	0,19	0,06	0,12	0,12	0,12	0,06	0,09	0,21	0,12	0,09	0,14	0,09	0,21	0,12	0,12	0,03	0,14	0,27	0,09	0,14	0,14	0,03	0,09	0,17	0,09	0,14	0,12	0,09	0,09	0,14	0,17	0,12		
Sigma SDt2	4,33																																				
rt1	0,93																																				
klasifikasi	Sangat Tinggi																																				

[illegible]

Reliabilitas 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	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	143			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
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	4	4	4	143		
5	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	4	143		
6	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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	141		
7	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	4	143		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
9	4	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	142		
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	144		
11	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	4	4	4	143		
12	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		
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	4	4	4	4	4	4	4	144		
14	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	4	4	143		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	141		
16	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	4	4	4	143		
17	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	142			
18	4	3	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	142		
19	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		
20	3	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	3	3	3	3	3	2	3	3	3	104			
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	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	142		
22	4	4	4	4	4	4	3	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	142		
23	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	4	4	143		
24	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	4	4	4	143		
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	4	4	144		
26	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	4	4	143		
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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
28	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	3	4	4	142			
29	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	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	140		
30	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	4	3	4	4	4	4	4	142			
h	36																																						
SDtot2	50,70																																						
SDr2	0,03	0,03	0,03	0,19	0,03	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,03	0,03	0,06	0,19	0,06	0,03	0,06	0,03	0,06	0,03	0,06	0,21	0,06	0,03	0,03	0,12	0,03	0,03	0,03	0,06	0,03	0,13	0,03	0,06	0,03	0,03			
Sigma SDr2	2,82																																						
rl1	0,37																																						
Klasifikasi	Sangat Tinggi																																						

Lampiran 6. Data Lengkap Hasil Penelitian

NO	X1	X2	X3	X4	Y
1	135	126	134	132	148
2	125	125	116	120	127
3	137	116	124	123	139
4	141	133	127	130	146
5	126	119	113	122	124
6	125	121	119	125	145
7	126	118	113	115	122
8	135	134	134	136	155
9	141	129	144	130	154
10	118	121	119	115	119
11	136	116	122	123	146
12	125	116	118	120	123
13	143	128	142	136	158
14	126	113	119	120	132
15	131	120	130	129	139
16	126	120	124	126	136
17	143	128	142	136	158
18	128	113	122	121	126
19	118	119	113	118	119
20	118	121	113	118	119
21	125	111	119	127	125
22	128	129	122	130	145
23	135	133	129	131	150
24	133	113	111	124	122
25	135	133	129	131	150
26	125	121	119	125	145
27	126	128	113	115	122
28	136	130	144	132	159
29	128	117	117	123	126
30	140	132	125	133	156
31	119	116	122	116	121
32	141	129	144	130	154
33	118	119	119	115	119
34	136	116	122	123	146
35	125	115	118	120	123

36	135	134	134	136	155
37	135	126	134	132	148
38	125	125	116	120	127
39	125	111	117	127	125
40	128	129	122	130	145
41	135	133	129	131	150
42	133	113	111	124	122
43	134	119	121	124	136
44	123	124	113	123	130
45	128	118	117	123	126
46	140	132	125	133	156
47	121	119	126	125	136
48	137	116	124	123	139
49	126	123	119	120	132
50	131	120	130	129	139
51	126	120	124	126	136
52	143	128	142	136	158
53	128	113	122	121	126
54	136	130	144	132	159
55	134	110	121	124	136
56	123	108	119	123	130
57	128	107	117	123	126
58	140	132	125	133	156
59	121	119	126	125	136
60	135	136	114	129	145
61	141	133	127	130	146
62	126	116	113	122	124
63	125	121	119	125	145
64	126	124	113	115	122
65	136	130	144	132	159
66	135	136	114	129	145
67	119	116	122	116	121

Lampiran 7. Analisis Deskriptif

Statistics

		kepemimpinan	moral kerja	supervisi akademik	motivasi kerja	kinerja guru
N	Valid	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		130.3134	122.3731	123.6567	125.5373	137.8209
Median		128.0000	121.0000	122.0000	125.0000	136.0000
Mode		125.00 ^a	116.00	119.00	123.00	145.00
Std. Deviation		7.08650	7.63532	9.30714	5.97299	13.19197
Variance		50.218	58.298	86.623	35.677	174.028
Range		25.00	29.00	33.00	21.00	40.00
Minimum		118.00	107.00	111.00	115.00	119.00
Maximum		143.00	136.00	144.00	136.00	159.00
Sum		8731.00	8199.00	8285.00	8411.00	9234.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table**kepemimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	118.00	4	6.0	6.0	6.0
	119.00	2	3.0	3.0	9.0
	121.00	2	3.0	3.0	11.9
	123.00	2	3.0	3.0	14.9
	125.00	9	13.4	13.4	28.4
	126.00	9	13.4	13.4	41.8
	128.00	7	10.4	10.4	52.2
	131.00	2	3.0	3.0	55.2
	133.00	2	3.0	3.0	58.2
	134.00	2	3.0	3.0	61.2
	135.00	9	13.4	13.4	74.6
	136.00	5	7.5	7.5	82.1
	137.00	2	3.0	3.0	85.1
	140.00	3	4.5	4.5	89.6
	141.00	4	6.0	6.0	95.5
	143.00	3	4.5	4.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

moral kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	107.00	1	1.5	1.5	1.5
	108.00	1	1.5	1.5	3.0
	110.00	1	1.5	1.5	4.5
	111.00	2	3.0	3.0	7.5
	113.00	5	7.5	7.5	14.9
	115.00	1	1.5	1.5	16.4
	116.00	8	11.9	11.9	28.4
	117.00	1	1.5	1.5	29.9
	118.00	2	3.0	3.0	32.8
	119.00	6	9.0	9.0	41.8
	120.00	4	6.0	6.0	47.8
	121.00	5	7.5	7.5	55.2
	123.00	1	1.5	1.5	56.7
	124.00	2	3.0	3.0	59.7
	125.00	2	3.0	3.0	62.7
	126.00	2	3.0	3.0	65.7
	128.00	4	6.0	6.0	71.6
	129.00	4	6.0	6.0	77.6
	130.00	3	4.5	4.5	82.1
	132.00	3	4.5	4.5	86.6
	133.00	5	7.5	7.5	94.0
	134.00	2	3.0	3.0	97.0
	136.00	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

supervisi akademik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	111.00	2	3.0	3.0	3.0
	113.00	8	11.9	11.9	14.9
	114.00	2	3.0	3.0	17.9
	116.00	2	3.0	3.0	20.9
	117.00	4	6.0	6.0	26.9
	118.00	2	3.0	3.0	29.9
	119.00	9	13.4	13.4	43.3
	121.00	2	3.0	3.0	46.3
	122.00	8	11.9	11.9	58.2
	124.00	4	6.0	6.0	64.2
	125.00	3	4.5	4.5	68.7

	126.00	2	3.0	3.0	71.6
	127.00	2	3.0	3.0	74.6
	129.00	3	4.5	4.5	79.1
	130.00	2	3.0	3.0	82.1
	134.00	4	6.0	6.0	88.1
	142.00	3	4.5	4.5	92.5
	144.00	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	115.00	5	7.5	7.5	7.5
	116.00	2	3.0	3.0	10.4
	118.00	2	3.0	3.0	13.4
	120.00	6	9.0	9.0	22.4
	121.00	2	3.0	3.0	25.4
	122.00	2	3.0	3.0	28.4
	123.00	9	13.4	13.4	41.8
	124.00	4	6.0	6.0	47.8
	125.00	5	7.5	7.5	55.2
	126.00	2	3.0	3.0	58.2
	127.00	2	3.0	3.0	61.2
	129.00	4	6.0	6.0	67.2
	130.00	6	9.0	9.0	76.1
	131.00	3	4.5	4.5	80.6
	132.00	5	7.5	7.5	88.1
	133.00	3	4.5	4.5	92.5
	136.00	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

kinerja guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	119.00	4	6.0	6.0	6.0
	121.00	2	3.0	3.0	9.0
	122.00	5	7.5	7.5	16.4
	123.00	2	3.0	3.0	19.4
	124.00	2	3.0	3.0	22.4
	125.00	2	3.0	3.0	25.4
	126.00	5	7.5	7.5	32.8
	127.00	2	3.0	3.0	35.8
	130.00	2	3.0	3.0	38.8

132.00	2	3.0	3.0	41.8
136.00	6	9.0	9.0	50.7
139.00	4	6.0	6.0	56.7
145.00	7	10.4	10.4	67.2
146.00	4	6.0	6.0	73.1
148.00	2	3.0	3.0	76.1
150.00	3	4.5	4.5	80.6
154.00	2	3.0	3.0	83.6
155.00	2	3.0	3.0	86.6
156.00	3	4.5	4.5	91.0
158.00	3	4.5	4.5	95.5
159.00	3	4.5	4.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	



Lampiran 8. Pengujian Asumsi

1) Uji Normalitas Sebaran Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
kepemimpinan	.150	67	.112	.945	67	.182
moral kerja	.124	67	.200*	.959	67	.021
supervisi akademik	.153	67	.200*	.895	67	.101
motivasi kerja	.107	67	.200*	.959	67	.513
kinerja guru	.152	67	.099	.916	67	.041

2) Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kepemimpinan	Between(Combined)	9481.559	15	632.104	16.084	.000
	Groups					
	Linearity	7329.398	1	7329.398	186.499	.000
	Deviation from Linearity	2152.161	14	153.726	2.912	.058
	Within Groups	2004.292	51	39.300		
Total		11485.851	66			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * moral kerja	Between(Combined)	8241.042	22	374.593	5.080	.000
	Groups					
	Linearity	5674.093	1	5674.093	76.941	.000
	Deviation from Linearity	2566.949	21	122.236	1.658	.079
	Within Groups	3244.808	44	73.746		
Total		11485.851	66			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * supervisi akademik	Between(Combined)	9421.379	17	554.199	13.154	.000
	Groups					
	Linearity	7247.276	1	7247.276	172.013	.000
	Deviation from Linearity	2174.103	16	135.881	2.225	.061
	Within Groups	2064.472	49	42.132		
Total		11485.851	66			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * motivasi kerja	Between(Combined)	10249.629	16	640.602	25.910	.000
	Groups					
	Linearity	9078.295	1	9078.295	367.179	.000
	Deviation from Linearity	1171.333	15	78.089	2.158	.068
	Within Groups	1236.222	50	24.724		
	Total	11485.851	66			

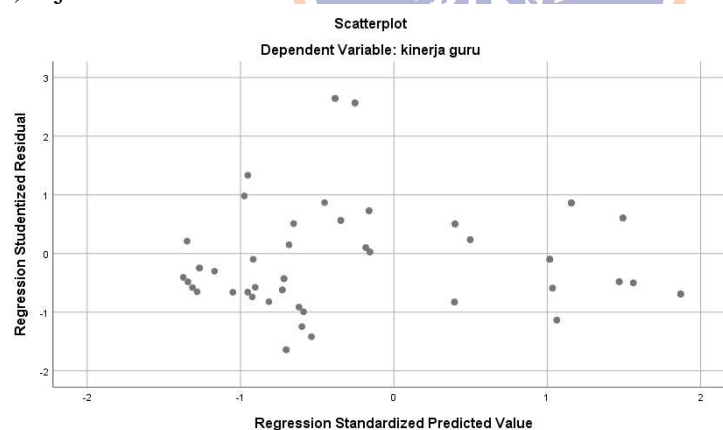
3) Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.389	2.568
moral kerja	.605	1.652
supervisi akademik	.460	2.176
motivasi kerja	.277	3.605

4) Uji Autokorelasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.886	4.59809	1.815

5) Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9. Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis I

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	.799 ^a	.638	.633	7.99659	.638	114.620	1	65	.000	2.679

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7329.398	1	7329.398	114.620	.000 ^b
	Residual	4156.453	65	63.945		
	Total	11485.851	66			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.964	18.127		3.087	.003					
	kepemimpinan	1.487	.139	.799	10.706	.000	.799	.799	.799	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

2) Uji Hipotesis II

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	.703 ^a	.494	.486	9.45577	.494	63.460	1	65	.000	2.647

a. Predictors: (Constant), moral kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5674.093	1	5674.093	63.460	.000 ^b
	Residual	5811.758	65	89.412		
	Total	11485.851	66			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), moral kerja

**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.785	18.690			.577	.566					
moral kerja	1.214	.152	.703		7.966	.000	.703	.703	.703	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

3) Uji Hipotesis III

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.794 ^a	.631	8.07520	.631	111.139	1	65	.000	2.461

a. Predictors: (Constant), supervisi akademik

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7247.276	1	7247.276	111.139	.000 ^b
	Residual	4238.575	65	65.209		
	Total	11485.851	66			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), supervisi akademik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.404	13.243		.106	.916					
supervisi akademik	1.126	.107	.794	10.542	.000	.794	.794	.794	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

4) Uji Hipotesis IV

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
1	R Square	R Square	Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.889 ^a	.790	.787	6.08599	.790	245.099	1	65	.000	1.968

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9078.295	1	9078.295	245.099	.000 ^b
	Residual	2407.555	65	37.039		
	Total	11485.851	66			

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)	108.676	15.762		6.895	.000					
motivasi kerja	1.964	.125	.889	15.656	.000	.889	.889	.889	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

5) Uji Hipotesis V

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.941 ^a	.886	4.59809	.886	120.315	4	62	.000

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

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10175.019	4	2543.755	120.315	.000 ^b
	Residual	1310.832	62	21.142		
	Total	11485.851	66			

a. Dependent Variable: kinerja guru

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	115.831	12.389		9.349	.000					
	kepemimpinan	.372	.128	.200	2.910	.005	.799	.347	.125	.389	2.568
	moral kerja	.371	.095	.215	3.891	.000	.703	.443	.167	.605	1.652
	supervisi akademik	.384	.090	.271	4.285	.000	.794	.478	.184	.460	2.176
	motivasi kerja	.894	.180	.405	4.969	.000	.889	.534	.213	.277	3.605

a. Dependent Variable: kinerja guru

Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di SD Negeri 2 Sibetan tahun 1987 dan tamat tahun 1993 pada tahun yang sama Penulis melanjutkan pendidikan di SLTP Negeri 1 Bebandem Karangasem dan tamat tahun 1996. Setelah tamat di SLTP Penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Amlapura dan tamat tahun 1999. Penulis menempuh Pendidikan Diploma II di Universitas Pendidikan Ganesha, tamat tahun 2005. Setelah lulus Diploma II, Tahun 2009 Penulis lulus CPNS di Kota Denpasar dan bertugas di SD Negeri 6 Panjer, Desa Panjer, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Tahun 2022 Penulis mendapat tugas tambahan menjadi kepala sekolah, dan tanggal 1 Agustus 2024 Penulis pindah tugas ke Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar sebagai pengawas sekolah.

