



PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UAD Kampus 2 Unit B, Jl. Pramuka no. 5F, Pandeyan, Umbulharjo Yogyakarta 55161, email : lppm@uad.ac.id

SUB KONTRAK PENELITIAN LANJUTAN
DIREKTORAT RISET, TEKNOLOGI, DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR: 009/PDUPT/LPPM UAD/IV/2023

Pada hari ini Kamis tanggal Dua puluh empat bulan April tahun dua ribu dua puluh tiga (24-04-2023), kami yang bertandatangan di bawah ini:

1. Anton Yudhana, M.T., Ph.D. : Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan (LPPM UAD) dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Ahmad Dahlan, yang berkedudukan di Jalan Pramuka 5F, Pandeyan, Yogyakarta, untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
2. Dr. Suyatno, M.Pd.I. : Dosen/Peneliti Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan, dalam hal ini bertindak sebagai Ketua Pelaksana Penelitian sumberdana DRTPM Kemendikbudristek Tahun Anggaran 2023 untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, secara bersama-sama selanjutnya disebut **PARA PIHAK**.

PARA PIHAK bersepakat mengikatkan diri dalam Pelaksanaan Program Penelitian Lanjutan Dosen Alademik Tahun Anggaran 2023 yang selanjutnya disebut Sub Kontrak Penelitian dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut.

Pasal 1
DASAR HUKUM

Kontrak penelitian ini didasarkan pada:

1. Surat Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor: 0162/E5.4/DT.05.00/2023 tanggal 6 Maret 2023 tentang Program Penelitian Lanjutan (on going) Tahun Anggaran 2023;
2. Kontrak Penelitian Tahun Anggaran 2023 antara Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian Masyarakat dengan LLDIKTI Wilayah V Nomor: 075/E5/PG.02.00.PL/2023 tanggal 12 April 2023; dan
3. Kontrak Penelitian Tahun Anggaran 2023 antara LLDIKTI Wilayah V DIY dengan Universitas Ahmad Dahlan Nomor: 0254.8/LL5-INT/AL.04/2023 tanggal 17 April 2023.

Pasal 2
SUMBER DANA

Pendanaan Penelitian lanjutan tahun anggaran 2023 berdasarkan kontrak ini bersumber pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun Anggaran 2023, Nomor: SP DIPA-023.17.1.690523/2023 revisi ke-4 tanggal 31 Maret 2023.



Pasal 3
RUANG LINGKUP

- (1) PIHAK PERTAMA memberi pekerjaan kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima tugas tersebut dari PIHAK PERTAMA berupa pekerjaan penelitian pada skema Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT).
- (2) Judul penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas adalah: "PENGEMBANGAN WILL TO MEANING UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DENGAN PENDEKATAN LIVING VALUES EDUCATION BAGI GURU-GURU SMP DI KALIMANTAN TIMUR".
- (3) Personalia pelaksana penelitian ini terdiri dari:
Ketua Peneliti : Dr. Suyatno, M.Pd.I.
Anggota Peneliti : 1. Dr. Wantini, M.Pd.I.
2. Dholina Inang Pambudi, M.Pd.

Pasal 4
NILAI KONTRAK

- (1) PIHAK PERTAMA menyalurkan pendanaan Kontrak Penelitian dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat dengan nilai kontrak sebesar Rp300.000.000,00 (Tiga ratus juta rupiah) kepada PIHAK KEDUA.
- (2) Nilai kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat 1 digunakan untuk pembiayaan pelaksanaan program penelitian lanjutan, pajak, dan biaya lain yang sah.
- (3) Pembayaran nilai kontrak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui mekanisme transfer dengan detail rekening sebagai berikut:
Nama Pemegang Rekening : SUYATNO
Nomor Rekening : 7112460467
Nama Bank : BANK SYARIAH MANDIRI
- (4) PIHAK PERTAMA tidak bertanggungjawab atas keterlambatan dan/atau tidak terbayarnya sejumlah dana, yang disebabkan oleh kesalahan PIHAK KEDUA dalam menyampaikan informasi detail rekening sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 5
NILAI DAN TAHAPAN PEMBAYARAN

- (1) Nilai kontrak sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dibayarkan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bertahap kepada rekening ketua peneliti melalui mekanisme transfer sebagai berikut:
 - a. pembayaran tahap kesatu sebesar 70% dari total yaitu: $70\% \times \text{Rp}300.000.000,00 = \text{Rp}210.000.000,00$ (Dua ratus sepuluh rupiah);
 - b. pembayaran tahap kedua sebesar 30% dari total yaitu: $30\% \times \text{Rp}300.000.000,00 = \text{Rp}90.000.000,00$ (Sembilan puluh juta rupiah);



- (2) Pembayaran tahap kesatu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, akan dibayarkan setelah revisi proposal penelitian dan surat pernyataan kesanggupan pelaksanaan penelitian diunggah oleh PIHAK KEDUA ke laman yang ditentukan oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
- (3) Apabila pembayaran tahap kesatu dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a cair setelah tanggal 16 Agustus 2023 ke PIHAK PERTAMA, pelaksana penelitian mengunggah Surat Pernyataan Tanggung Jawab Belanja (SPTB) ke laman yang ditentukan oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat paling lambat 2 (dua) minggu setelah dana cair ke PIHAK PERTAMA.
- (4) Pembayaran tahap kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibayarkan setelah pelaksana penelitian mengunggah Laporan Kemajuan/Antara Penelitian dan Surat Pernyataan Tanggung Jawab Belanja (SPTB) ke laman yang ditentukan oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat paling lambat tanggal 23 Agustus 2023.
- (5) PIHAK PERTAMA menerima bukti unggah surat pernyataan telah menyelesaikan seluruh pekerjaan dari PIHAK KEDUA yang diunggah pada laman yang ditentukan paling lambat tanggal 10 Desember 2023, dengan melampirkan dokumen sebagai berikut:
 - a. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Belanja (SPTB); dan
 - b. laporan akhir tahun untuk pendanaan multitalahun yang dilaksanakan pada tahun berjalan; atau
 - c. laporan akhir pelaksanaan penelitian untuk pendanaan monotalahun dan multitalahun pada tahun terakhir.
- (6) Apabila pembayaran tahap kedua dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b cair setelah tanggal 1 Desember 2023 ke PIHAK PERTAMA, pelaksana penelitian mengunggah Surat Pernyataan Tanggung Jawab Belanja (SPTB) ke laman yang ditentukan oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat paling lambat 2 (dua) minggu setelah dana cair ke PIHAK PERTAMA.

Pasal 6 HAK DAN KEWAJIBAN

- (1) PIHAK PERTAMA mempunyai kewajiban:
 - a. menyalurkan pendanaan penelitian dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat kepada PIHAK KEDUA;
 - b. menyampaikan informasi pemantauan dan evaluasi dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat;
 - c. menyampaikan informasi penilaian luaran penelitian dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat; dan
 - d. menyampaikan informasi validasi luaran tambahan dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
- (2) PIHAK PERTAMA mempunyai kewajiban untuk mengunggah dokumen di laman yang ditentukan oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai berikut:
 - a. revisi proposal dan RAB;
 - b. catatan harian penelitian;
 - c. laporan kemajuan penelitian;
 - d. laporan akhir tahun atau laporan akhir pelaksanaan penelitian; dan
 - e. Surat Pernyataan Tanggungjawab Belanja (SPTB) atas dana penelitian yang telah ditetapkan.



- (3) PIHAK PERTAMA mempunyai hak menerima salinan dokumen-dokumen yang diunggah oleh PIHAK KEDUA sebagaimana tersebut pada ayat (2).
- (4) PIHAK KEDUA mempunyai hak mendapatkan dana penelitian dari Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat yang disalurkan melalui PIHAK PERTAMA.

Pasal 7

PENGGANTIAN KEANGGOTAAN

- (1) Apabila terjadi perubahan susunan tim pelaksana penelitian di bawah PIHAK KEDUA karena tidak dapat menyelesaikan penelitian atau mengundurkan diri, maka PIHAK KEDUA wajib menunjuk pengganti serta mengirimkan surat permohonan perubahan kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat dengan melalui dan diketahui PIHAK PERTAMA;
- (2) Perubahan dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
- (3) Dalam hal tidak terdapat pengganti ketua tim pelaksana penelitian sesuai dengan syarat dan ketentuan dalam panduan penelitian, maka penelitian dibatalkan dan dana dikembalikan ke Kas Negara.

Pasal 8

PAJAK

- (1) Ketentuan pengenaan pajak pertambahan nilai dan/atau pajak penghasilan dalam rangka pelaksanaan kegiatan penelitian ini wajib dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.
- (2) PIHAK KEDUA mempunyai kewajiban melaporkan kepada PIHAK PERTAMA apabila dalam pelaksanaan penelitian terdapat sisa dana untuk dikembalikan kepada kas Negara.

Pasal 9

KEKAYAAN INTELEKTUAL

- (1) Hak Kekayaan Intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian berdasarkan Kontrak ini diatur dan dikelola sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan.
- (2) Setiap publikasi, makalah, dan/atau ekspos dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan hasil penelitian wajib mencantumkan Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai pemberi dana.
- (3) Pencantuman nama Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit mencantumkan nama Direktorat Riset, Teknologi dan Pengabdian kepada Masyarakat Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.



Pasal 10
INTEGRITAS AKADEMIK

- (1) Pelaksana penelitian wajib menjunjung tinggi integritas akademik yaitu komitmen dalam bentuk perbuatan yang berdasarkan pada nilai kejujuran, kredibilitas, kewajaran, kehormatan, dan tanggung jawab dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan.
- (2) Penelitian dilakukan sesuai dengan kerangka etika, hukum, dan profesionalitas serta kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penelitian dilakukan dengan menjunjung tinggi standar ketelitian dan integritas tertinggi dalam semua aspek penelitian.

Pasal 11
KEADAAN KAHAR

- (1) Apabila terjadi keadaan kahar (*force majeure*) suatu keadaan yang terjadi di luar kehendak PARA PIHAK dalam kontrak, dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya, sehingga kewajiban yang ditentukan dalam kontrak menjadi tidak dapat dipenuhi, maka PARA PIHAK sepakat tidak akan saling menuntut pelaksanaan pemenuhan ketentuan dalam Kontrak Penelitian ini.
- (2) Peristiwa atau kejadian yang dapat digolongkan keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi bencana alam, wabah penyakit, kebakaran, perang, blokade, peledakan, sabotase, revolusi, pemberontakan, huru-hara, serta adanya tindakan pemerintah dalam bidang ekonomi dan moneter yang secara nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan Kontrak Penelitian ini.
- (3) Apabila terjadi keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka pihak yang mengalami wajib memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya keadaan kahar (*force majeure*), disertai dengan bukti-bukti yang sah dari pihak yang berwajib, dan PARA PIHAK dengan itikad baik akan segera membicarakan penyelesaiannya.

Pasal 12
JANGKA WAKTU PENYELESAIAN

- (1) Kontrak ini berlaku sejak tanggal 24 April 2023 sampai dengan tanggal 10 Desember 2023.
- (2) Kontrak ini dapat diubah berdasarkan kesepakatan tertulis PARA PIHAK yang dituangkan dalam suatu addendum dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kontrak ini.

Pasal 13
PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan atau perbedaan penafsiran terkait Kontrak Penelitian ini, PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Dalam hal musyawarah dan mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikannya melalui Pengadilan Negeri Yogyakarta.



Pasal 14
SANKSI

- (1) Apabila sampai dengan batas waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan Pelaksanaan Program Penelitian Lanjutan telah berakhir, PIHAK KEDUA tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4), maka PIHAK KEDUA dikenai sanksi administratif.
- (2) Apabila di kemudian hari terbukti bahwa judul proposal yang diajukan pada program penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ditemukan adanya duplikasi dan/atau ditemukan adanya ketidakjujuran/itikad buruk yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah, maka kegiatan penelitian tersebut dinyatakan batal dan PIHAK KEDUA dikenai sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dapat berupa penghentian pembayaran dan/atau Ketua Tim Pelaksana Penelitian tidak dapat mengajukan proposal penelitian dalam kurun waktu 2 (dua) tahun berturut-turut.

Pasal 15
PENUTUP

Kontrak Penelitian ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK dalam rangkap 2 (dua) asli bermeterai cukup yang biayanya dibebankan kepada PIHAK KEDUA, untuk tiap-tiap PIHAK dan memiliki kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA,




Arif Yudhana, M.T., Ph.D.
NIDN: 0508087601

PIHAK KEDUA,



Dr. Suyatno, M.Pd.I.
NIDN: .0527038302



Pasal 14

SANKSI

- (1) Apabila sampai dengan batas waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan Pelaksanaan Program Penelitian Lanjutan telah berakhir, PIHAK KEDUA tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4), maka PIHAK KEDUA dikenai sanksi administratif.
- (2) Apabila di kemudian hari terbukti bahwa judul proposal yang diajukan pada program penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ditemukan adanya duplikasi dan/atau ditemukan adanya ketidakjujuran/itikad buruk yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah, maka kegiatan penelitian tersebut dinyatakan batal dan PIHAK KEDUA dikenai sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dapat berupa penghentian pembayaran dan/atau Ketua Tim Pelaksana Penelitian tidak dapat mengajukan proposal penelitian dalam kurun waktu 2 (dua) tahun berturut-turut.

Pasal 15

PENUTUP

Kontrak Penelitian ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK dalam rangkap 2 (dua) asli bermeterai cukup yang biayanya dibebankan kepada PIHAK KEDUA, untuk tiap-tiap PIHAK dan memiliki kekuatan hukum yang sama.

PERTAMA,



Anton Sudhana, M.T., Ph.D.
NIDN: 0508087601

PIHAK KEDUA,



Dr. Suyatno, M.Pd.I.
NIDN: 0527038302



Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jenderal Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Gedung BPPT II Lantai 19, Jl. MH. Thamrin No. 8 Jakarta Pusat
<https://simlitabmas.ristekdikti.go.id/>

PROTEKSI ISI LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Dilarang menyalin, menyimpan, memperbanyak sebagian atau seluruh isi laporan ini dalam bentuk apapun kecuali oleh peneliti dan pengelola administrasi penelitian

LAPORAN AKHIR PENELITIAN MULTI TAHUN

ID Proposal: c736f283-f5e6-427c-a14a-8714cf3f5046

laporan akhir Penelitian: tahun ke-2 dari 3 tahun

1. IDENTITAS PENELITIAN

A. JUDUL PENELITIAN

PENGEMBANGAN WILL TO MEANING UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DENGAN
PENDEKATAN LIVING VALUES EDUCATION BAGI GURU-GURU SMP DI KALIMANTAN TIMUR

B. BIDANG, TEMA, TOPIK, DAN RUMPUN BIDANG ILMU

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan Penelitian Lapangan Dalam Negeri (Menengah)	-	Sumber daya manusia dalam pendidikan	Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan)

C. KATEGORI, SKEMA, SBK, TARGET TKT DAN LAMA PENELITIAN

Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema Penelitian	Strata (Dasar/ Terapan/ Pengembangan)	SBK (Dasar, Terapan, Pengembangan)	Target Akhir TKT	Lama Penelitian (Tahun)
Penelitian Desentralisasi			SBK Riset Dasar	3	3

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama (Peran)	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta	H-Index
SUYATNO - Ketua Pengusul	Universitas Ahmad	Manajemen Pendidikan		6020181	7

	Dahlan				
DHOLINA INANG PAMBUDI - Anggota Pengusul	Universitas Ahmad Dahlan	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Menyiapkan Instrumen, Melakukan Ujicoba Instrumen, mengolah data penelitian, menyusun laporan, menyusun luaran penelitian	6006026	3
WANTINI - Anggota Pengusul	Universitas Ahmad Dahlan	Pendidikan Agama Islam	Menyiapkan Instrumen, Melakukan Ujicoba Instrumen, mengolah data penelitian, menyusun laporan, menyusun luaran penelitian	6149975	4

3. MITRA KERJASAMA PENELITIAN (JIKA ADA)

Pelaksanaan penelitian dapat melibatkan mitra kerjasama, yaitu mitra kerjasama dalam melaksanakan penelitian, mitra sebagai calon pengguna hasil penelitian, atau mitra investor

Mitra	Nama Mitra
Mitra Pelaksana Penelitian	Sugik
Mitra Pelaksana Penelitian	Solihin

4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Luaran Wajib

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Artikel di Jurnal Internasional Terindeks di Pengindeks Bereputasi	Published	The Qualitative Report
2	Artikel di Jurnal Internasional Terindeks di Pengindeks Bereputasi	Published	Integration of Education
3	Video Kegiatan		
3	Artikel di Jurnal Internasional Terindeks di Pengindeks Bereputasi	Submitted	International Journal of Instruction

Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Artikel di Jurnal Internasional Terindeks di Pengindeks Bereputasi	Accepted	International Journal of Learning, Teaching and Educational Research
2	Buku (berupa buku ajar, monograf, atau buku referensi)	Draft	Modul Pembelajaran
3	Artikel di Jurnal Internasional Terindeks di Pengindeks Bereputasi		Pedagogika

5. ANGGARAN

Rencana anggaran biaya penelitian mengacu pada PMK yang berlaku dengan besaran minimum dan maksimum sebagaimana diatur pada buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Total RAB 3 Tahun Rp. 0

Tahun 1 Total Rp. 0

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
--------------------	----------	------	--------	------	--------------	-------

Tahun 2 Total Rp. 0

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
--------------------	----------	------	--------	------	--------------	-------

Tahun 3 Total Rp. 0

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
--------------------	----------	------	--------	------	--------------	-------

6. KEMAJUAN PENELITIAN

A. RINGKASAN

Makna dalam bekerja merupakan variabel penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja. Guru yang memiliki makna dalam bekerja tinggi lebih berpotensi untuk memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ruang lingkup penelitian tentang makna dalam bekerja baru dalam bidang psikologi, psikoterapi, dan kesehatan mental, dan belum ada penelitian tentang urgensi makna dalam praktik pendidikan terutama dikaitkan dengan usaha untuk mengembangkan profesionalisme guru. Bagi guru, proses pencarian makna dalam bekerja dapat memberikan peran dalam meningkatkan dedikasi, komitmen, dan penghayatan dalam menjalankan

profesinya. Sejumlah besar literatur telah menjawab secara teoritis dan akademis tentang apa yang membuat bekerja dapat bermakna, dan bagaimana makna itu dapat mengembangkan kualitas kerja manusia. Penelitian pada tahun kedua ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel antecedent komitmen dan kelelahan kerja guru dengan menempatkan makna dalam bekerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan teknik random sampling, diperoleh 304 responden dari guru-guru SMP di Propinsi Kalimantan Timur Indonesia. Luaran Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT) ini terdiri dari luaran wajib dan luaran tambahan. Luaran wajib berupa publikasi artikel ilmiah di Jurnal Internasional Bereputasi. Luaran tambahan berupa buku monograf Makna dalam bekerja dan profesionalisme guru di Indonesia. Tingkat kesiapan teknologi penelitian ini adalah TKT level 3. Teknik analisis data menggunakan struktural equation model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sekolah, aktualisasi diri, dan meaning in work menjadi variabel antecedent teacher commitment dan burnout. Selain itu, meaning in work juga memediasi hubungan antara dukungan sekolah dan aktualisasi diri terhadap teacher burnout. Sedangkan empat peran mediasi sisanya tidak terbukti dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menawarkan kerangka kerja kepada kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen dan menurunkan burnout guru dengan meningkatkan dukungan sekolah dan aktualisasi diri melalui makna dalam bekerja.

B. KATA KUNCI

Makna dalam bekerja; komitmen guru; kelelahan kerja guru; dukungan sekolah; profesionalisme guru di Indonesia

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian meliputi data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Data penelitian

Data penelitian tahun ini berupa pengukuran terhadap variabel antecedent dan konsekuensi dari variabel utama penelitian yaitu “Meaning in Work”. Berdasarkan analisis struktural equation model, ditemukan 3 variabel antecedent yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), dukungan sekolah (X2), dan aktualisasi diri (X3) berpengaruh terhadap Meaning in Work (Z). Variabel konsekuensi terdiri dari dua yaitu komitmen guru (Y1) dan kelelahan kerja guru (Y2). Deskripsi data dijelaskan sebagai berikut:

Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independent dan dependent sebagai dasar penemuan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan kelelahan kerja guru dengan menggunakan analisis model SEM AMOS [1]. Penelitian ini terdiri atas 6 jenis variabel penelitian yaitu; 1) tiga variabel eksogen yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dukungan sekolah, dan aktualisasi diri siswa; 2) satu variabel mediator yaitu meaning in work; dan 3) dua variabel endogen yaitu komitmen dan tingkat kelelahan guru.

Responden penelitian

Responden penelitian terdiri atas 304 guru di SMP Propinsi Kalimantan Timur Indonesia dengan rincian demografi responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Demografi responden penelitian

Profil	Deskripsi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	128	42%
	Perempuan	176	58%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	40	13%
	D3	12	4%
	S1	224	74%
	S2	27	9%
	S3	1	0%
Pengalaman kerja	0-5 tahun	136	45%
	6-15 tahun	110	36%
	16-25 tahun	48	16%
	> 25 tahun	10	3%

Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang terdiri atas 6 jenis angket yang mewakili setiap variabel penelitian yaitu (a) angket kepemimpinan transformasional kepala sekolah diadopsi dari Bass & Riggio [2], (b) angket dukungan sekolah diadopsi dari Lam et al. [3], (c) angket aktualisasi diri siswa diadopsi dari Robbins et al. [4], (d) angket meaning in work diadaptasi dari Steger & Duffy [5] (e) angket komitmen guru diadopsi dari Allen and Meyer [6], dan (f) angket tingkat kelelahan guru diadopsi dari Dorman [7]. Masing-masing variabel dikembangkan menjadi beberapa indikator sebagaimana dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Kode
Kepemimpinan transformasional kepala sekolah	1. Idealized influence	TL1
	Pemimpin dipersepsikan sebagai role model yang menginspirasi bagi bawahannya, meliputi: a. konsisten bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut manajemen kegiatan kesiswaan	

	<ul style="list-style-type: none"> b. keteladan bagi bawahannya c. melibatkan bawahan dalam merancang berbagai program sekolah 	
	<ul style="list-style-type: none"> 2. Inspirasi motivational <ul style="list-style-type: none"> Pemimpin menjelaskan visinya yang menarik dan memotivasi para bawahan a. Kepala sekolah mengarahkan guru-guru terfokus pada apa yang perlu dilakukan untuk berhasil b. Kepala sekolah membuat guru-guru bekerja dengan penuh semangat dan optimis c. Kepala sekolah mendorong bawahan untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama 	TL2
	<ul style="list-style-type: none"> 3. Stimulasi intelektual (intellectual stimulation) <ul style="list-style-type: none"> Pemimpin menstimulasi para bawahannya untuk menjadi kreatif dan inovatif a. Kepala sekolah membantu menyelesaikan persoalan berdasarkan bukti dan argumen yang kuat daripada pendapat yang tidak berdasar b. Kepala sekolah membuat guru-guru melihat segala persoalan dari sudut pandang berbeda c. Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk mencoba strategi-strategi baru dalam pembelajaran 	TL3
	<ul style="list-style-type: none"> 4. Pertimbangan individual (Individual consideration) <ul style="list-style-type: none"> Pemimpin memberikan dukungan, peneguhan, dan bimbingan kepada para bawahan dengan memperhatikan kebutuhan individu a. Memperlakukan bawahan sebagai individu dengan kebutuhan dan keahlian yang unik b. Memperhatikan pendapat bawahan saat memulai tindakan yang menyangkut tanggung jawabnya c. Memperhatikan kebutuhan pribadi bawahan 	TL4
Dukungan sekolah	<ul style="list-style-type: none"> 1. Competence support <ul style="list-style-type: none"> a. memberikan kesempatan dan fasilitas kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi b. memberikan pelatihan cukup sehingga bawahan memiliki ketrampilan mengajar yang baik c. memperhitungkan beban kerja dan waktu yang cukup untuk bawahan d. mengkoordinasikan semua program dengan baik kepada semua pihak 	SS1
	<ul style="list-style-type: none"> 2. Autonomy support <ul style="list-style-type: none"> a. merumuskan program-program sekolah terutama yang terkait dengan proses belajar mengajar b. mendengar pendapat para guru dan menjadikannya sebagai bahan pengembangan proses pembelajaran c. berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang ada di sekolah secara sukarela d. sekolah memberikan kebebasan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran e. kepala sekolah mendengarkan ide-ide bawahan 	SS2
	<ul style="list-style-type: none"> 3. Collegial support <ul style="list-style-type: none"> a. terdapat dorongan semangat antar rekan-rekan kerja dalam menghadapi kesulitan mengajar b. saling berbagi sumber daya yang mendukung tugas mengajar antar rekan kerja c. saling berbagi pengalaman yang mendukung tugas mengajar antar rekan kerja d. rekan kerja memiliki kepedulian terhadap kesulitan satu sama lain e. terjalin kerjasama antar rekan kerja dalam 	SS3

melaksanakan tugas mengajar		
Aktualisasi diri siswa	1. Kebutuhan pertumbuhan (growth need)	SA1
	2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential)	SA2
	3. Kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment)	SA3
	4. Kebutuhan dorongan	SA4
Meaning of work	1. Positive meaning	MOW1
	2. Meaning making through work	MOW2
	3. Greater good motivations	MOW3
Komitmen Guru	1. Komitmen Mengajar	TC1
	2. Komitmen Organisasi	TC2
Tingkat Kelelahan Guru	1. Kelelahan emosional	TB1
	2. Kelelahan fisik	TB2
	3. Depersonalisasi	TB3

Angket dibuat menggunakan skala likert dari skor 1 sampai dengan 5 dengan jenis data yang terkumpul berupa data interval. Skor 1 untuk “sangat tidak setuju”, 2 untuk “tidak setuju”, 3 untuk “ragu-ragu”, 4 untuk “setuju”, dan 5 untuk “sangat setuju”. Skor tersebut menjadi berbeda untuk pernyataan yang negatif yaitu skor 5 untuk “sangat tidak setuju”, 4 untuk “tidak setuju”, 3 untuk “ragu-ragu”, 2 untuk “setuju”, dan 1 untuk “sangat setuju”.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis structural equation modelling (SEM) dengan aplikasi AMOS [1]. Analisis SEM digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dukungan sekolah, dan aktualisasi diri siswa sebagai variabel eksogen dengan meaning in work sebagai variabel mediating dan komitmen mengajar serta tingkat kelelahan guru sebagai variabel endogen. Pertimbangan menggunakan AMOS sebagai software analisis SEM dalam penelitian ini adalah; 1) ketersediaan alat gambar SEM yang beragam, 2) kecermatan, kecepatan dan kemudahan AMOS dalam analisis jalur SEM (Byrne, 2001). Analisis SEM terbagi menjadi dua yaitu measurement model untuk menjelaskan hubungan antara variabel dengan indikatornya dan structural model untuk menjelaskan hubungan antar variabel (Gerbing & Anderson, 1988). Dalam SEM AMOS juga akan diperoleh Regression Weight Output untuk menentukan tingkat penerimaan hipotesis yang diajukan.

Hasil

Berdasarkan analisis data, temuan penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu temuan pada analisis measurement model, structural model, dan uji hipotesis.

Measurement Model

Model pengukuran menyediakan hubungan nilai-nilai antara variabel-variabel indikator yang diobservasi dengan konstruk-konstruk yang dirancang untuk diukur (variabel-variabel laten yang tidak diobservasi). Model pengukuran dianalisis menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menghasilkan penilaian validitas indikator variabel [1]. Indikator variabel yang dijabarkan dalam tabel 2 telah memenuhi uji validitas dengan analisis CFA pada AMOS. Validitas dari indikator ditentukan dari hasil uji CFA (confirmatory factor analysis) dengan ketentuan nilai CR (critical ration) > 1,96 dan probabilitas atau $p < 0,05$. Dalam penelitian ini validitas setiap indikator dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai CR dan probabilitas pada uji CFA

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MOW	<---	TL	-,045	,103	-,435	,663	par_16
MOW	<---	SS	,442	,163	2,708	,007	par_17
MOW	<---	SA	,333	,152	2,188	,029	par_18
TC	<---	MOW	1,130	,159	7,086	***	par_19
TB	<---	MOW	,865	,138	6,267	***	par_20
TL4	<---	TL	1,000				
TL3	<---	TL	1,211	,108	11,218	***	par_1
TL2	<---	TL	1,144	,104	10,990	***	par_2
TL1	<---	TL	1,111	,104	10,633	***	par_3
SS3	<---	SS	1,000				
SS2	<---	SS	1,393	,128	10,885	***	par_4
SS1	<---	SS	1,470	,130	11,269	***	par_5
SA4	<---	SA	1,000				
SA3	<---	SA	1,712	,206	8,312	***	par_6
SA2	<---	SA	1,342	,179	7,516	***	par_7
TC1	<---	TC	1,000				
TC2	<---	TC	,982	,099	9,890	***	par_8
TB1	<---	TB	1,000				
TB2	<---	TB	,977	,092	10,630	***	par_9
TB3	<---	TB	,893	,083	10,765	***	par_10
MOW3	<---	MOW	1,000				
MOW2	<---	MOW	,978	,136	7,211	***	par_11
MOW1	<---	MOW	,951	,141	6,752	***	par_12

Keterangan: *** = nilai $p < 0,001$

Nilai CR $> 1,96$ dan probabilitas $< 0,05$ dari tabel 3 menunjukkan bahwa setiap indikator variabel telah memenuhi persyaratan validitas dan mampu merefleksikan variabel penelitiannya. Selain itu, uji validitas juga dapat dilakukan dengan melihat nilai standardized loading estimate atau loading factor $> 0,5$ seperti terlihat pada tabel 4 yang memperlihatkan bila indikator setiap variabel penelitian telah melampaui nilai loading factor yang dipersyaratkan.

Tabel 4. Nilai standardized loading estimate

Tabel 4. Nilai standardized loading estimate

			Estimate
MOW	<---	TL	-,066
MOW	<---	SS	,562
MOW	<---	SA	,286
TC	<---	MOW	,930
TB	<---	MOW	,685
TL4	<---	TL	,618
TL3	<---	TL	,851
TL2	<---	TL	,851
TL1	<---	TL	,804
SS3	<---	SS	,632
SS2	<---	SS	,806
SS1	<---	SS	,846
SA4	<---	SA	,538
SA3	<---	SA	,844
SA2	<---	SA	,619
TC1	<---	TC	,737
TC2	<---	TC	,696
TB1	<---	TB	,762
TB2	<---	TB	,757
TB3	<---	TB	,732
MOW3	<---	MOW	,493
MOW2	<---	MOW	,655
MOW1	<---	MOW	,603

Structural model

Model struktural merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten [8][9] baik itu variabel eksogen, mediating, maupun endogen. Validitas model struktural diukur dengan nilai GOF (Goodnes Of Fit) atau uji kelayakan model dengan melihat ketercapaian kriteria kesesuaian indeks dan cut off valuenya [10]. Indeks – indeks tersebut adalah GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, CFI dan RMSEA. GFI dan AGFI menjadi acuan untuk menggambarkan tingkat kesesuaian model dengan ukuran rentang nilai 0 (poor fit) hingga 1,0 (perfect fit). Nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1,0 menunjukkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Arbuckle, 2014). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini nilai GFI 0,915 dan AGFI 0,883 membuktikan model dapat dinyatakan good fit. Selanjutnya CMIN/DF dan TLI menjadi indikator untuk mengukur tingkat fit model penelitian dengan kriteria $CMIN/DF \leq 2,0$ dan $TLI \geq 0,95$ (Byrne et al., 1989). Hasil analisis penelitian ini menunjukkan nilai CMIN/DF sebesar 1,966 dan TLI sebesar 0,935 sehingga dapat dinyatakan kriteria persyaratan penerimaan model terpenuhi. Dua kriteria selanjutnya yang menentukan tingkat penerimaan model antara lain (a) CFI dengan kriteria nilai 0 – 1, semakin mendekati 1 maka semakin tinggi tingkat penerimaan model (Arbuckle, 2014), (b) RMSEA dengan kriteria $\leq 0,08$ (Cudeck & Browne, 1983). Pada penelitian ini diperoleh CFI sebesar 0,947 dan RMSEA sebesar 0,058, dua nilai tersebut membuktikan tingkat penerimaan model yang tinggi, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.

Tabel 5. Goodness of Fit Indices

Goodness of Fit Indices	Cut – Off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,966	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,058	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,915	Fit

AGFI	≥ 0,90	0,883	Marginal Fit
TLI	≥ 0,95	0,935	Fit
CFI	≥ 0,95	0,947	Fit

Dari hasil analisis sebagaimana dijelaskan pada tabel 5, dihasilkan skema model penelitian sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.

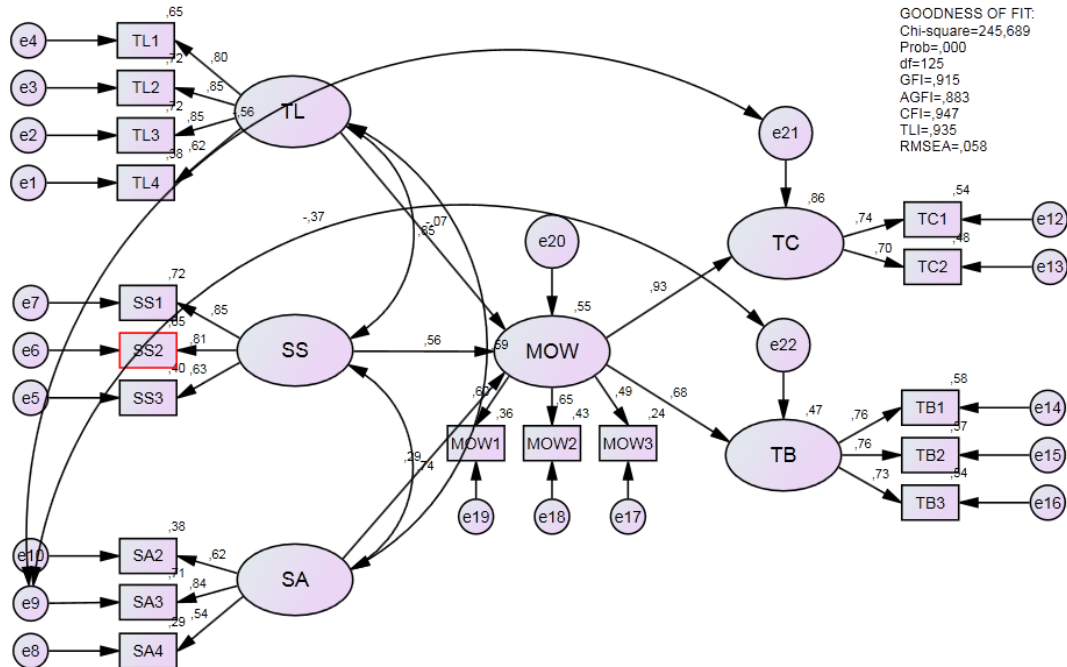


Figure 1. Skema model penelitian

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam SEM AMOS dilakukan dengan melihat nilai Critical Ration (CR) dan p-value pada tabel output regression weights dengan ketentuan hipotesis diterima bila nilai CR > 1,96 dan p < 0,05. Besaran kekuatan pengaruh antara variabel ditentukan dari nilai estimate yang ada. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 dan tabel 7.

Tabel 6. Regression Weight Output

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MOW	<--- TL	-,045	,103	-,435	,663	par_16
MOW	<--- SS	,442	,163	2,708	,007	par_17
MOW	<--- SA	,333	,152	2,188	,029	par_18
TC	<--- MOW	1,130	,159	7,086	***	par_19
TB	<--- MOW	,865	,138	6,267	***	par_20

Keterangan: *** = nilai p < 0,001

Tabel 7. Indirect Effects

	SA	SS	TL	MOW	TB	TC
MOW	,000	,000	,000	,000	,000	,000
TB	,196	,385	-,045	,000	,000	,000
TC	,266	,522	-,062	,000	,000	,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditampilkan pada tabel 6 dan tabel 7, maka diperoleh pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H1.1: ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (TL) terhadap meaning of work (MOW) guru. Hipotesis pengaruh TL terhadap MOW memiliki nilai CR 0,435 dan p 0,663 sehingga hipotesis ini dinyatakan ditolak karena tidak memenuhi kriteria nilai $CR > 1,96$ dan $p < 0,05$.
2. H1.2: ada pengaruh dukungan sekolah (SS) terhadap meaning of work (MOW) guru. Hipotesis pengaruh SS terhadap MOW memiliki nilai CR 2,708 dan p 0,007 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima karena telah memenuhi kriteria nilai $CR > 1,96$ dan $p < 0,05$.
3. H1.3: ada pengaruh aktualisasi diri (SA) terhadap terhadap meaning of work (MOW) guru. Hipotesis pengaruh SA terhadap MOW memiliki nilai CR 2,188 dan p 0,029 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima karena telah memenuhi kriteria nilai $CR > 1,96$ dan $p < 0,05$.
4. H1.4: ada pengaruh meaning of work (MOW) guru terhadap komitmen mengajar (TC). Hipotesis pengaruh MOW terhadap TC memiliki nilai CR 7,086 dan p 0,000 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima karena memenuhi kriteria nilai $CR > 1,96$ dan $p < 0,05$.
5. H1.5: ada pengaruh meaning of work (MOW) guru terhadap tingkat kelelahan guru atau teacher burnout (TB). Hipotesis pengaruh MOW terhadap TB memiliki nilai CR 6,267 dan p 0,000 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima karena telah memenuhi kriteria nilai $CR > 1,96$ dan $p < 0,05$.
6. H1.6a: ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (TL) terhadap tingkat kelelahan guru (TB) dengan dimediasi Meaning Of Work (MOW). Berdasarkan tabel 7, hipotesis ini ditolak karena pengaruh tidak langsung TL terhadap TB dengan dimediasi MIW memiliki nilai estimasi (β) sebesar $-0,045 < 0,000$.
7. H1.6b: ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (TL) terhadap komitmen guru (TC) dengan dimediasi Meaning On Work (MOW). Berdasarkan tabel 7, hipotesis ini ditolak karena pengaruh tidak langsung TL terhadap TB dengan dimediasi MIW memiliki nilai estimasi (β) sebesar $-0,062 < 0,000$.
8. H1.6c: ada pengaruh tidak langsung dukungan sekolah (SS) terhadap tingkat kelelahan guru (TB) dengan dimediasi Meaning Of Work (MOW). Berdasarkan tabel 7, hipotesis ini diterima karena pengaruh tidak langsung SS terhadap TB dengan dimediasi MOW memiliki nilai estimasi (β) sebesar $0,385 > 0,000$.
9. H1.6d: ada pengaruh tidak langsung dukungan sekolah (SS) terhadap komitmen mengajar (TC) dengan dimediasi Meaning Of Work (MOW). Berdasarkan tabel 7, hipotesis ini ditolak karena pengaruh tidak langsung SS terhadap TC dengan dimediasi MIW memiliki nilai estimasi (β) sebesar $0,522 > 0,000$.
10. H1.6c: ada pengaruh tidak langsung aktualisasi diri (SA) terhadap terhadap tingkat kelelahan guru (TB) dengan dimediasi Meaning Of Work (MOW). Berdasarkan tabel 7, hipotesis ini diterima karena pengaruh tidak langsung SS terhadap TB dengan dimediasi MIW memiliki nilai estimasi (β) sebesar $0,196 > 0,000$.
11. H1.6d: ada pengaruh tidak langsung aktualisasi diri (SA) terhadap komitmen mengajar (TC) dengan dimediasi Meaning Of Work (MOW). Berdasarkan tabel 7, hipotesis ini ditolak karena pengaruh tidak langsung SS terhadap TC dengan dimediasi MIW memiliki nilai estimasi (β) sebesar $0,266 > 0,000$.

Hasil analisis

Hasil analisis data secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: enam hipotesis diterima dan lima hipotesis ditolak. Hipotesis 2 bahwa dukungan sekolah berpengaruh terhadap meaning in work guru diterima. Hipotesis 3 bahwa aktualisasi diri berpengaruh terhadap meaning in work guru diterima. Hipotesis 4 bahwa ada pengaruh meaning in work guru terhadap komitmen mengajar diterima. Hipotesis 5 bahwa ada pengaruh meaning in work guru terhadap teacher burn out diterima. Sedangkan hipotesis 6 bahwa meaning in work memediasi hubungan antara variabel anteseden dan variabel konsekuensi sebagian didukung dan sebagian ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meaning in work guru memiliki dua faktor anteseden yaitu dukungan sekolah dan aktualisasi diri guru. Dukungan sekolah yang diterima oleh guru merupakan persepsi umum guru tentang betapa pentingnya sekolah berkontribusi terhadap kepentingan dan kesejahteraan mereka. Guru yang merasa memperoleh dukungan lebih tinggi dari organisasi mengakui upaya mereka dan memberikan kesejahteraan. Menurut teori perceived organizational support (POS) anggota yang menerima sumber daya berharga dari organisasi, misalnya dalam bentuk kenaikan gaji, kesempatan mengikuti pelatihan dan berbagai kegiatan pengembangan diri, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, sebagai bentuk berbalas budi kepada organisasi menurut norma timbal balik [11] [11] [12]. Dukungan organisasi berdampak pada beberapa indikator kinerja karyawan seperti menurunnya tingkat ketidakhadiran dan meningkatnya komitmen dan kepuasan kerja [13]. Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan indikator kepedulian organisasi [14]. Dukungan organisasi membuat anggota merasa bahwa organisasi bersedia menyediakan sumber daya yang mereka butuhkan untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan kapasitas mereka [15]. Berdasarkan kerangka konseptual teori POS ini, dukungan yang dirasakan oleh guru dari sekolah

dipandang sebagai persepsi guru tentang bagaimana sekolah menghargai jerih payah mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka, dan sekolah mengapresiasi semua hasil kinerja mereka. Berdasarkan teori [16], kerangka konseptual ini akan mengarahkan seorang guru untuk merasakan emosi positif dalam menjalankan profesi dan merasakan emosi positif di tempat kerja. Merasakan emosi positif di tempat kerja merupakan salah satu dari empat atribut kritis makna dalam bekerja. Makna dalam bekerja diperoleh Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka penting, memiliki makna positif, karena memiliki tujuan yang berharga [5]. Selain itu, kerangka konseptual ini juga terkait dengan salah satu dari tiga aspek konseptualisasi makna milik [17] yang menyebutkan bahwa dukungan yang mereka terima dari organisasi akan mengantarkan seseorang memperoleh makna dalam bekerja. Keterlibatan guru dalam pembuatan kebijakan di seluruh sekolah berhubungan positif dengan komitmen profesional individu [18].

Makna dalam bekerja guru juga dipengaruhi oleh variabel aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kondisi dimana seseorang dapat menggunakan potensi dirinya secara penuh [19]. Menurut Maslow, aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi [20]. Pemenuhan akan kebutuhan ini dapat mengantarkan seseorang untuk mencapai kesehatan mental dan tujuan pribadi yang diinginkan. Bagi guru, aktualisasi diri sangat penting dilakukan dengan cara melakukan berbagai kegiatan yang dapat mengasah potensi dan kompetensi agar menjadi pendidik profesional [21]. Bentuk-bentuk aktualisasi diri dapat dilakukan dengan membangun kesadaran akan peran utama seorang guru dan menyusun langkah-langkah strategis untuk terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Studi yang dilakukan oleh [22] menunjukkan bahwa aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja guru. Seseorang yang dapat mengaktualisasikan diri dapat berpikir tentang kompleksitas kehidupan, menyeimbangkan dan mengintegrasikan emosi ke dalam realitas kehidupan nyata. Mereka tetap dapat membuat pilihan yang mendukung pertumbuhan diri meskipun dalam kondisi sulit. Mereka juga dapat mengatasi berbagai dilemma yang dihadapi seperti kecemasan, kekecewaan, dan keraguan [23]. Orang-orang yang telah mencapai aktualisasi diri dapat menjadi pelayan bagi kehidupan (Maslow, 1971). Temuan penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa aktualisasi diri dapat menjadi sumber utama makna dalam bekerja [24][25]. Penelitian [26] menjelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan salah satu sumber makna dalam bekerja, yang menyumbang sebesar 8.5% sebagai sumber makna seseorang.

Meaning in work guru juga mendukung penuh variabel konsekuensi yaitu komitmen dan kelelahan guru. Artinya, tingginya meaning in work guru akan meningkatkan komitmen guru, dan juga tingginya meaning in work guru dapat mengurangi kelelahan kerja guru. Dalam kasus pertama, temuan penelitian ini mendukung atas hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa makna dalam bekerja mempengaruhi komitmen kerja seseorang [27][28][29][30]. Makna dalam bekerja berhasil mengkonfirmasi hubungan positif dengan komitmen organisasi [31]. Bahkan, menurut Morrison et al. [32] dan Leape et al. [33] konsep makna dalam bekerja telah disarankan sebagai salah satu pendekatan untuk meningkatkan komitmen kerja seseorang. Beberapa literatur menunjukkan bahwa komitmen seseorang akan tumbuh jika ia dapat mengidentifikasi nilai dan tujuan organisasi. Identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut menjadikan seseorang bersedia dan rela bekerja atas nama dan tetap berada dalam organisasi [34]. Penghargaan dan dukungan, prestasi yang dicapai, dan keterlibatan organisasi mempengaruhi komitmen seorang guru [35]. Makna dalam bekerja membantu menciptakan lingkungan sekolah yang mendorong komitmen kerja guru, mencegah putus sekolah dari profesinya, dan meningkatkan kualitas pendidikan [36].

Selain mendukung penuh komitmen guru, meaning in work juga berpengaruh negatif terhadap kelelahan guru. Guru yang memiliki meaning in work tinggi maka dapat mengurangi tingkat kelelahan, dan juga sebaliknya. Teacher burnout merupakan gambaran proses kelelahan bertahap dan semakin hilangnya komitmen dalam bekerja [37]. Berkurangnya teacher burnout berbanding lurus dengan keterlibatan kerja yang merupakan faktor positif dari kinerja [38]. Teacher burnout banyak menimbulkan dampak negatif kepada guru, misalnya guru menjadi lebih kritis dan respon yang lebih lambat terhadap keberhasilan siswa [37], niat guru untuk berhenti [39], menurunkan motivasi dan prestasi akademik siswa [40][41], kepuasan kerja yang lebih rendah [42], dan bahkan merusak kesehatan [43]. Lebih parah dari itu, 19-30% guru berhenti mengajar karena burnout [44]. Tingginya burnout guru dipengaruhi oleh kecemasan, stress, kurangnya dukungan administrative [44], dan rendahnya kualitas interaksi sosial yang rendah di sekolah [45][46]. Penelitian ini mendukung beberapa temuan sebelumnya yang menyebutkan bahwa rendahnya makna dalam bekerja menjadi prediktor kelelahan guru. Pemenuhan akan kebutuhan eksistensial dapat mencegah kejenuhan di kalangan guru [47]. Seseorang yang berorientasi pada pencapaian dan tujuan yang bermakna dapat mengurangi kelelahan [48][49]. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa makna dalam bekerja menjadi variabel penting dalam mengurangi burnout guru. Makna dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya a calling orientation, dimana seseorang bekerja karena merasa adanya panggilan [50]. Peningkatan makna dalam bekerja dapat meningkatkan kepedulian dalam pekerjaan sehari-hari [51]. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat membantu dalam menciptakan sekolah yang mendorong kepuasan kerja guru dan penyampaian pendidikan berkualitas tinggi [36].

Yang cukup mengejutkan, berbeda dengan prediksi penelitian kami, hipotesis yang mempertimbangkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap meaning in work guru tidak didukung secara signifikan oleh data. Temuan ini sangat kontradiktif dengan sebagian besar hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional merupakan prediktor penting makna dalam bekerja [52]. Kepemimpinan transformasional dapat membuat guru merasa dihormati dan dipercaya [53]. Pemimpin transformasional dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan dan menyebabkan persepsi karyawan terhadap reputasi organisasi menjadi lebih baik [54]. Selain itu, empat hipotesis yang mengaitkan peran mediasi makna dalam bekerja juga tidak didukung secara signifikan oleh data empiris. Makna dalam bekerja tidak memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kelelahan guru, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru, dukungan sekolah terhadap komitmen guru, dan aktualisasi diri terhadap komitmen guru. Alasan dibalik dari temuan yang mengejutkan ini terkait dengan populasi penelitian. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor anteseden teacher commitment dan burnout. Mempertimbangkan tujuan ini, kami fokus pada guru-guru di sekolah swasta, dari jenjang pendidikan dasar dan menengah. Hasil penelitian Sun et al. [55] sedikit dapat membantu menjelaskan konteks penelitian ini dimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah terkait dengan tiga set anteseden yaitu kualitas pemimpin (yang meliputi kemandirian diri, nilai, sifat, dan kecerdasan emosional yang dimiliki), fitur organisasi, dan the leader's colleagues' characteristics (e.g., follower's initial developmental level). Dalam konteks sekolah-sekolah di Indonesia, tiga set kepemimpinan ini, sekolah-sekolah swasta tidak memiliki kualitas sebanding dengan sekolah-sekolah negeri milik pemerintah.

Temuan penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru meningkat ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka bermakna. Ini bermakna bahwa jika guru menyelesaikan tugas yang penting dan berharga bagi mereka maka mereka akan mengerahkan seluruh pikiran, pengetahuan, ketrampilan, dan dedikasi mereka untuk organisasi sekolah. Pada saat yang sama, makna dalam bekerja juga dapat mengurangi tingkat kelelahan guru. Jika guru merasa pekerjaan mereka adalah bermakna, guru mengalami emosi positif di tempat kerja, memiliki tujuan kerja yang bermakna, dan merasakan bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna [16] maka tingkat kelelahan dalam bekerja akan berkurang yang selanjutnya akan berdampak pada berkurangnya niat guru untuk berhenti mengajar [39], kepuasan kerja meningkat [42], kualitas kesehatan mental meningkat [43], menurunnya kecemasan dalam mengajar [44], dan lebih peduli terhadap capaian pembelajaran siswa [37][40][41]. Agar makna dalam bekerja meningkat perlu ada dukungan organisasi sekolah dan aktualisasi diri guru. Dalam penelitian ini, dua variabel ini secara bersamaan dapat meningkatkan makna dalam bekerja guru. Selain itu, efek mediasi makna dalam bekerja sebagian didukung oleh penelitian ini, sehingga dapat meningkatkan pemahaman kita tentang cara dukungan sekolah dan aktualisasi diri meningkatkan komitmen dan mengurangi burnout guru. Peran mediasi makna dalam bekerja ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pekerjaannya merupakan faktor penting dalam menentukan komitmen terhadap pekerjaan. Temuan penelitian ini mendukung argumen bahwa makna dalam bekerja memainkan peran mediasi penuh dalam hubungan antara dukungan sekolah dan aktualisasi diri dengan komitmen dan burnout guru. Akhirnya, studi ini menawarkan konsep yang lebih komprehensif tentang makna dalam bekerja dan memberikan bukti empiris bahwa dukungan sekolah dan aktualisasi diri mengarah pada tingkat komitmen dan burnout guru melalui makna dalam bekerja.

Sedangkan kontribusi praktis, temuan penelitian ini menawarkan kerangka kerja kepada kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen dan menurunkan burnout guru dengan meningkatkan dukungan sekolah dan aktualisasi diri melalui makna dalam bekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan sekolah dan aktualisasi diri meningkatkan makna dalam bekerja sehingga kepala sekolah harus menekankan bahwa organisasi sekolah memberikan dukungan sepenuhnya dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk melakukan aktualisasi diri. Untuk meningkatkan perceived school support, kepala sekolah dituntut menciptakan iklim sekolah yang berkeadilan [56][57], penyediaan kesempatan untuk bertumbuh [58], dukungan atasan [59], dukungan rekan kerja [60][61]. Sedangkan untuk meningkatkan aktualisasi diri guru, kepala sekolah dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja guru [62][63], menyediakan kebebasan memilih [64], memberikan peluang untuk tumbuh, dan kenyamanan dan keamanan psikologi [65]. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalin interaksi yang baik juga memprediksi persepsi tentang dukungan sekolah yang diterima guru [66].

Luaran capaian

Luaran penelitian terdiri dari luaran wajib dan luaran tambahan. Luaran wajib berupa publikasi di jurnal internasional bereputasi dan saat ini telah sampai pada tahap publish [Frontiers in education, jurnal terindeks scopus Q2, dengan nilai Sjr 0.58], dan luaran tambahan berupa buku monograf dengan judul "Makna dalam bekerja dan profesionalisme guru di Indonesia" dan saat ini sedang dalam pengajuan ISBN.

<p>D. STATUS LUARAN: Tuliskan jenis, identitas dan status ketercapaian setiap luaran wajib dan luaran tambahan (jika ada) yang dijanjikan. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan bukti kemajuan ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan. Lengkapi isian jenis luaran yang dijanjikan serta unggah bukti dokumen ketercapaian luaran wajib dan luaran tambahan melalui BIMA.</p>
--

Status luaran wajib

Judul artikel : The mediating role of meaning at work in promoting teacher commitment and reducing burnout

Jurnal tujuan : Frontiers in education

Status : **Published**

Bukti luaran : Dilampirkan

Status luaran tambahan

Jenis luaran : Buku Ber-ISBN

Judul Buku : Makna dalam bekerja dan Profesionalisme Guru Di Indonesia

Status : **Draft/ Pengajuan ISBN**

Bukti luaran : Dilampirkan

E. PERAN MITRA: Tuliskan realisasi kerjasama dan kontribusi Mitra baik *in-kind* maupun *in-cash* (untuk Penelitian Terapan, Penelitian Pengembangan, PTUPT, PPUPT serta KRUPPT). Bukti pendukung realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Bukti dokumen realisasi kerjasama dengan Mitra diunggah melalui BIMA.

Skema penelitian ini tidak mewajibkan adanya kerjasama dengan mitra. Namun dalam pelaksanaannya, penelitian ini didukung oleh mitra secara penuh, yaitu: Dinas Pendidikan Kota Balikpapan, Dinas Pendidikan Kabupaten Berau, MKKS Kabupaten Berau, dan KKG Kabupaten Berau.

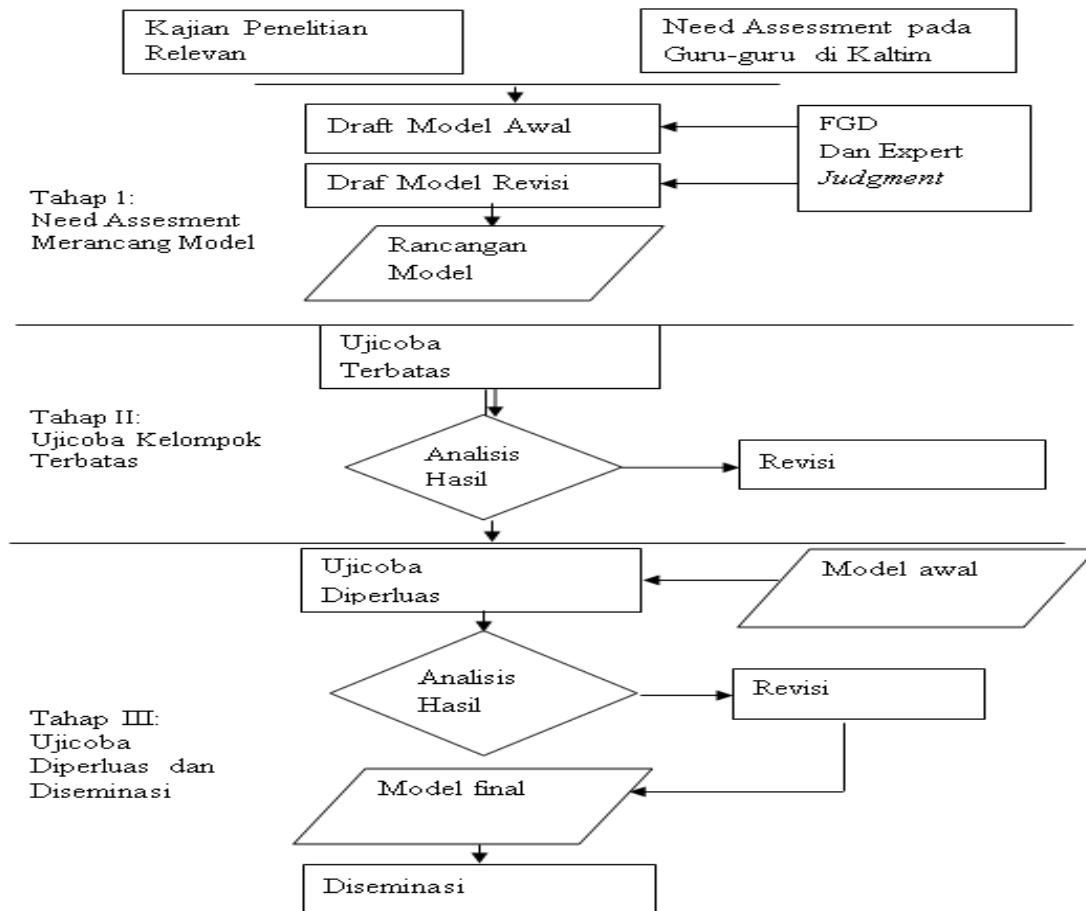
F. KENDALA PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan kesulitan atau hambatan yang dihadapi selama melakukan penelitian dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk penjelasan jika pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

Kendala penelitian:

Secara umum, penelitian ini berjalan lancar dan tidak ada kendala yang berarti. Beberapa kendala teknis misalnya, pemilihan sample sekolah dan guru, pelaksanaan FGD, wawancara, dan pengisian angket, dapat diatasi dengan cara berkomunikasi secara aktif dengan mitra dan tim teknis lapangan. Sedangkan proses mencapai luaran penelitian juga masuk kategori lancar. Mulai dari proses submit luaran, proses review, dan proses terbit artikel di jurnal internasional berjalan secara terukur dan jelas.

G. RENCANA TAHAPAN SELANJUTNYA: Tuliskan dan uraikan rencana penelitian di tahun berikutnya berdasarkan indikator luaran yang telah dicapai, rencana realisasi luaran wajib yang dijanjikan dan tambahan (jika ada) di tahun berikutnya serta *roadmap* penelitian keseluruhan. Pada bagian ini diperbolehkan untuk melengkapi penjelasan dari setiap tahapan dalam metoda yang akan direncanakan termasuk jadwal berkaitan dengan strategi untuk mencapai luaran seperti yang telah dijanjikan dalam proposal. Jika diperlukan, penjelasan dapat juga dilengkapi dengan gambar, tabel, diagram, serta pustaka yang relevan. Jika laporan kemajuan merupakan laporan pelaksanaan tahun terakhir, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai.

Rencana tahapan selanjutnya dari penelitian ini dijelaskan sebagaimana dalam Gambar 2, tahun ke 3. Sedangkan luaran penelitian yang akan dicapai sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1. Gambar 2 menunjukkan bahwa pada tahun ke-3 [2023] penelitian ini fokus pada ujicoba diperluas dan diseminasi model final yang dikembangkan.



Gambar 2. Tahap-tahap Penelitian

Tabel 1. Indikator Capaian Setiap Tahun

No.	Tahap	Indikator
Tahun 1 (2021)		
1	Analisis situasi, observasi, wawancara, Focus Group Discussion	Tersedia informasi tentang kondisi dan kebutuhan di lapangan
2	Penyusunan Model Intervensi dan program	a. Tersedia model yang berbasis kebutuhan lapangan yang bervisi holistik berdasarkan validasi masyarakat dan pakar. b. Draft HAKI untuk karya cipta model yang dibuat c. Dua artikel yang terbit di Jurnal Internasional bereputasi
Tahun II (2022)		
1	Pengembangan bahan-bahan intervensi kurikulum (modul-modul pendamping belajar)	Tersedia modul atau bahan ajar untuk intervensi model ke dalam sistem pendidikan di sekolah.

2	Validasi Produk ke sekolah dan stakeholders (guru, siswa, pihak terkait lain)	a. Draft HAKI untuk modul dan bahan ajar b. Tersedia bahan-bahan asesmen c. Tersedia modul yang telah divalidasi d. Produk yang diujicobakan kepada guru-guru sasaran e. Dua Artikel yang terbit di Jurnal Internasional Bereputasi
Tahun III (2023)		
1	Sosialisasi dan Workshop Guru	Peningkatan will to meaning guru sebagai dampak dari intervensi yang dilakukan
2	Rencana Tindakan	a. Dua artikel yang terbit di jurnal internasional bereputasi b. Model pelatihan untuk meningkatkan will to meaning guru yang telah teruji c. HaKI
3	Pelaksanaan Tindakan	
4	Observasi	
5	Refleksi	

Tabel 2 menunjukkan bahwa luaran yang akan dicapai pada tahun ke-3 penelitian ini adalah: dua artikel yang terbit di jurnal internasional bereputasi, model pelatihan bagi guru, dan HaKI.

H. DAFTAR PUSTAKA: Penyusunan Daftar Pustaka berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada laporan kemajuan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

- [1] J. E. Collier, *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. Routledge, 2020.
- [2] B. M. Bass and R. E. Riggio, "The transformational model of leadership," *Lead. Organ. Perspect. a new era*, vol. 2, pp. 76–86, 2010.
- [3] S. fong Lam, R. W. yi Cheng, and H. C. Choy, "School support and teacher motivation to implement project-based learning," *Learn. Instr.*, vol. 20, no. 6, pp. 487–497, 2010, doi: 10.1016/j.learninstruc.2009.07.003.
- [4] S. P. Robbins and T. Judge, *Organizational Behavior*. Pearson South Africa, 2009.
- [5] M. F. Steger, B. J. Dik, and R. D. Duffy, "Measuring meaningful work : The Work and Meaning Inventory (WAMI)," *J. Career Assess.*, vol. 00, no. 0, pp. 1–16, 2012, doi: 10.1177/1069072711436160.
- [6] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *J. Occup. Psychol.*, vol. 63, no. 1, pp. 1–18, 1990.
- [7] J. Dorman, "Testing a model for teacher burnout," *Aust. J. Educ. Dev. Psychol.*, vol. 3, no. 1, pp. 35–47, 2003.
- [8] R. O. Mueller and G. R. Hancock, *Structural equation modeling*. Routledge, 2018.
- [9] M. E. Civelek, "Essentials of structural equation modeling," *Essentials Struct. Equ. Model.*, 2018.
- [10] R. E. Schumacker, *Interaction and nonlinear effects in structural equation modeling*. Routledge, 2017.
- [11] J. N. Kurtessis, R. Eisenberger, M. T. Ford, L. C. Buffardi, K. A. Stewart, and C. S. Adis, "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory," *J. Manage.*, vol. 43, no. 6, pp. 1854–1884, 2017, doi: 10.1177/0149206315575554.
- [12] P. Neves and R. Eisenberger, "Perceived organizational support and risk taking," *J. Manag. Psychol.*, 2014.
- [13] M. C. Johlke, C. L. Stamper, and M. E. Shoemaker, "Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support," *J. Manag. Psychol.*, 2002.
- [14] S. Perrot, T. N. Bauer, D. Abonneau, E. Campoy, B. Erdogan, and R. C. Liden, "Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The moderating role of perceived organizational support," *Gr. Organ. Manag.*, vol. 39, no. 3, pp. 247–273, 2014.
- [15] S. Armeli, R. Eisenberger, P. Fasolo, and P. Lynch, "Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs.," *J. Appl. Psychol.*, vol. 83, no. 2, p. 288, 1998.

- [16] S. Lee, "A concept analysis of 'Meaning in work' and its implications for nursing," *J. Adv. Nurs.*, vol. 71, no. 10, pp. 2258–2267, 2015, doi: 10.1111/jan.12695.
- [17] J. A. Hicks and L. A. King, "Meaning in life as a subjective judgment and a lived experience.," *Soc. Personal. Psychol. Compass*, vol. 3, no. 4, pp. 638–653, 2009, doi: 10.1111/j.1751-9004.2009.00193.x.
- [18] J.-H. Park, N. Cooc, and K.-H. Lee, "Relationships between teacher influence in managerial and instruction-related decision-making, job satisfaction, and professional commitment: A multivariate multilevel model," *Educ. Manag. Adm. Leadersh.*, p. 1741143220971287, 2020.
- [19] G. Özaslan, "The Essential Meaning of Self-Actualization via Principalship: A Phenomenological Study," *J. Qual. Res. Educ.*, vol. 6, no. 2, pp. 1–16, 2018, doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.6c2s1m.
- [20] A. H. Maslow, *Self-actualization*. Big Sur Recordings, 1971.
- [21] A. Hendriani, "Analysis of Self-Actualization Theory of Abraham Maslow and the Implication for Enhancement of Teachers Competency," vol. 88, no. Nfe 2016, pp. 17–20, 2017, doi: 10.2991/nfe-16.2017.5.
- [22] D. Nasserri and M. Sarkhosh, "The Relationship between EFL Teachers' Critical Thinking, Self-Actualization Level and Quality of Job Performance," *Studies*, no. June, 2019, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Mehdi-Sarkhosh/publication/333718745_The_Relationship_between_EFL_Teachers'_Critical_Thinking_Self-Actualization_Level_and_Quality_of_Job_Performance_Davood_Nasserri/links/5d00a20fa6fdccd13094188c/The-Relationship-betwe.
- [23] W. C. Compton, "Self-actualization myths: What did Maslow really say?," *J. Humanist. Psychol.*, p. 0022167818761929, 2018.
- [24] D. T. Kenrick, "Self-Actualization, Human Nature, and Global Social Problems: I. Foundations," *Society*, vol. 54, no. 6, pp. 520–523, 2017, doi: 10.1007/s12115-017-0181-2.
- [25] S. Suyatno, D. I. Pambudi, G. Amurdawati, W. Wantini, and M. V. R. Ningrum, "Factors affecting the meaning in life of teachers.," *Pedagogika*, vol. 139, no. 3, pp. 52–72, 2020, doi: 10.15823/p.2020.139.3.
- [26] A. Delle Fave, I. Brdar, M. P. Wissing, and D. A. Vella-Brodrick, "Sources and motives for personal meaning in adulthood," in *Positive Psychology in Search for Meaning*, Routledge, 2016, pp. 69–81.
- [27] S. J. Heintzelman, J. Trent, and L. A. King, "Encounters with objective coherence and the experience of meaning in life.," *Psychol. Sci.*, vol. 24, no. 6, pp. 991–998, 2013, doi: 10.1177/0956797612465878.
- [28] T. Sørensen *et al.*, "The sources of meaning and meaning in life questionnaire in the norwegian context: relations to mental health, quality of life, and self-efficacy.," *Int. J. Psychol. Relig.*, vol. 29, no. 1, pp. 32–45, 2019, doi: 10.1080/10508619.2018.1547614.
- [29] D. A. Trevisan, E. Bass, K. Powell, and L. M. Eckerd, "Meaning in Life in College Students: Implications for College Counselors.," *J. Coll. Couns.*, vol. 20, no. 1, pp. 37–51, 2017, doi: 10.1002/jocc.12057.
- [30] S. Suyatno, E. Hasanah, W. Wantini, D. I. Pambudi, and S. Supardi, "Meaning in work of indonesian teachers: A phenomenological research," *Qual. Rep.*, vol. 26, no. 10, pp. 3189–3213, 2021, doi: 10.46743/2160-3715/2021.4970.
- [31] I. Maharaj and A. F. Schlechter, "Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction," *Manag. Dyn.*, vol. 16, no. 3, pp. 24–41, 2007, [Online]. Available: <http://search.proquest.com/docview/200212063?accountid=458%5Cnhttp://linksource.ebsco.com/linking.aspx?sid=ProQ:abiglobal&fmt=journal&genre=article&issn=1019567X&volume=16&issue=3&date=2007-07-01&spage=24&title=Management+Dynamics&atitle=Meaning+in+life+a>.
- [32] L. Morrison, E. E., Burke, I., & Greene, "Meaning in motivation: does your organization need an inner life?," *J. Heal. Hum. Serv. Adm.*, vol. 30, no. 1, pp. 98–115., 2007.
- [33] L. L. Leape *et al.*, "Transforming healthcare: A safety imperative," *Qual. Saf. Heal. Care*, vol. 18, no. 6, pp. 424–428, 2009, doi: 10.1136/qshc.2009.036954.
- [34] S. H. Jo, "Teacher commitment: Exploring associations with relationships and emotions," *Teach. Teach. Educ.*, vol. 43, pp. 120–130, 2014, doi: 10.1016/j.tate.2014.07.004.
- [35] S. Rani, "Determinants of professional commitment : A Study," *Int. J. Eng. Res. Gen. Sci.*, vol. 7, no. 4,

pp. 23–27, 2019, [Online]. Available: www.ijergs.org.

- [36] T. Saloviita and E. Pakarinen, “Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 97, no. May 2012, p. 103221, 2021, doi: 10.1016/j.tate.2020.103221.
- [37] D. J. Madigan and L. E. Kim, “Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes,” *Int. J. Educ. Res.*, vol. 105, no. November, p. 101714, 2021, doi: 10.1016/j.ijer.2020.101714.
- [38] V. González-Romá, W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and S. Lloret, “Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 68, no. 1, pp. 165–174, 2006.
- [39] S. Liu and A. J. Onwuegbuzie, “Chinese teachers’ work stress and their turnover intention,” *Int. J. Educ. Res.*, vol. 53, pp. 160–170, 2012.
- [40] B. Shen, N. McCaughy, J. Martin, A. Garn, N. Kulik, and M. Fahlman, “The relationship between teacher burnout and student motivation,” *Br. J. Educ. Psychol.*, vol. 85, no. 4, pp. 519–532, 2015, doi: 10.1111/bjep.12089.
- [41] L. Sutchter, L. Darling-Hammond, and D. Carver-Thomas, “Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the united states,” *Educ. Policy Anal. Arch.*, vol. 27, 2019, doi: 10.14507/epaa.27.3696.
- [42] E. M. Skaalvik and S. Skaalvik, “Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 25, no. 3, pp. 518–524, 2009.
- [43] V. Kovess-Masféty, C. Rios-Seidel, and C. Sevilla-Dedieu, “Teachers’ mental health and teaching levels,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 23, no. 7, pp. 1177–1192, 2007.
- [44] T. Pressley, “Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19,” *Educ. Res.*, no. July, pp. 325–327, 2021, doi: 10.3102/0013189X211004138.
- [45] F. Van Droogenbroeck, B. Spruyt, and C. Vanroelen, “Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 43, no. September 2018, pp. 99–109, 2014, doi: 10.1016/j.tate.2014.07.005.
- [46] C. Fernet, F. Guay, C. Senécal, and S. Austin, “Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 28, no. 4, pp. 514–525, 2012, doi: 10.1016/j.tate.2011.11.013.
- [47] B. Loonstra, A. Brouwers, and W. Tomic, “Feelings of existential fulfilment and burnout among secondary school teachers,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 25, no. 5, pp. 752–757, 2009, doi: 10.1016/j.tate.2009.01.002.
- [48] J. Pietarinen, K. Pyhältö, T. Soini, and K. Salmela-Aro, “Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 35, pp. 62–72, 2013, doi: 10.1016/j.tate.2013.05.003.
- [49] C. Devos, V. Dupriez, and L. Paquay, “Does the social working environment predict beginning teachers’ self-efficacy and feelings of depression?,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 28, no. 2, pp. 206–217, 2012, doi: 10.1016/j.tate.2011.09.008.
- [50] E. Fouché, S. Rothmann, and C. Van Der Vyver, “Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers,” *SA J. Ind. Psychol.*, vol. 43, no. 1, pp. 1–10, 2017, doi: 10.4102/sajip.v43i0.1398.
- [51] S. Lavy and S. Bocker, “A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher–Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction,” *J. Happiness Stud.*, vol. 19, no. 5, pp. 1485–1503, 2018, doi: 10.1007/s10902-017-9883-9.
- [52] I. Bernarto, D. Bachtiar, N. Sudibjo, I. N. Suryawan, A. Purwanto, and M. Asbari, “Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers,” *Int. J. Adv. Sci. Technol.*, vol. 29, no. 3, pp. 5495–5503, 2020.
- [53] Y. Yang, “Principals’ transformational leadership in school improvement,” *Int. J. Educ. Manag.*, 2014.
- [54] L. R. Men, “CEO credibility, perceived organizational reputation, and employee engagement,” *Public Relat. Rev.*, vol. 38, no. 1, pp. 171–173, 2012.
- [55] J. Sun, X. Chen, and S. Zhang, “education sciences A Review of Research Evidence on the Antecedents of Transformational Leadership,” 2017, doi: 10.3390/educsci7010015.

- [56] P.-Y. Cheng, J.-T. Yang, C.-S. Wan, and M.-C. Chu, "Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 34, pp. 108–115, 2013.
- [57] G. Jacobs, F. D. Belschak, and D. N. Den Hartog, "(Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice," *J. Bus. Ethics*, vol. 121, no. 1, pp. 63–76, 2014, doi: 10.1007/s10551-013-1687-1.
- [58] M. B. Mendelson, N. Turner, and J. Barling, "Perceptions of the presence and effectiveness of high involvement work systems and their relationship to employee attitudes: A test of competing models," *Pers. Rev.*, vol. 40, no. 1, pp. 45–69, 2011, doi: 10.1108/00483481111095519.
- [59] M. Simosi, "Disentangling organizational support construct: The role of different sources of support to newcomers' training transfer and organizational commitment," *Pers. Rev.*, vol. 41, no. 3, pp. 301–320, 2012, doi: 10.1108/00483481211212959.
- [60] I. Ahmed and M. M. Nawaz, "Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach," *J. Manag. Dev.*, vol. 34, no. 7, pp. 867–880, 2015, doi: 10.1108/JMD-09-2013-0115.
- [61] T. J. Zagenczyk, K. D. Scott, R. Gibney, A. J. Murrell, and J. B. Thatcher, "Social influence and perceived organizational support: A social networks analysis," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 111, no. 2, pp. 127–138, 2010, doi: 10.1016/j.obhdp.2009.11.004.
- [62] R. Gopinath, "Confirmator Factor Analysis in Self Actualization," 2020.
- [63] R. Gopinath, "Job Involvement's Mediation Effect on Self-Actualization with Job Satisfaction," 2021.
- [64] A. Arslan, "Basic Needs as a Predictors of Prospective Teachers' Self-actualization," *Univers. J. Educ. Res.*, vol. 5, no. 6, pp. 1045–1050, 2017, doi: 10.13189/ujer.2017.050618.
- [65] S. Alaghmand, F. Mozaffar, S. B. Hosseini, and B. S. Sedghpour, "Investigating Factors Affecting Students' Self-Actualization at University Spaces.," *Rom. J. Multidimens. Educ. Rom. pentru Educ. Multidimens.*, vol. 10, 2018.
- [66] R. Bogler and A. E. Nir, "The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction," *Educ. Manag. Adm. Leadersh.*, vol. 43, no. 4, pp. 541–560, 2015, doi: 10.1177/1741143214535736.

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB BELANJA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr SUYATNO S.Pd.I, M.Pd.I

Alamat : Sidokerto

berdasarkan Surat Keputusan Nomor 0217/E5/PG.02.00/2023 Tanggal 28 Februari 2023 dan Perjanjian / Kontrak Nomor 075/E5/PG.02.00.PL/2023 mendapatkan Anggaran Penelitian PENGEMBANGAN WILL TO MEANING UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DENGAN PENDEKATAN LIVING VALUES EDUCATION BAGI GURU-GURU SMP DI KALIMANTAN TIMUR Sebesar 300,000,000

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Biaya kegiatan Penelitian di bawah ini meliputi :

No	Uraian	Jumlah
01	Bahan ATK, Bahan habis pakai	23,900,000
02	Pengumpulan Data Konsumsi, FGD Persiapan Penelitian, HR Pembantu Peneliti, HR Sekretariat, Transpot, Uang Harian Rapat	110,000,000
03	Analisis Data(Termasuk Sewa Peralatan HR Olah Data, Sewa Mobil, Sewa Printer, Konsumsi, Uang Harian Rapat	17,000,000
04	Pelaporan, Luaran Wajib dan Luaran Tambahan Luaran wajib dan tambahan, Konsumsi, Uang Harian Rapat	57,000,000
05	Lain-lain Pajak	2,100,000
	Jumlah	210,000,000

2. Jumlah uang tersebut pada angka 1, benar-benar dikeluarkan untuk pelaksanaan kegiatan Penelitian dimaksud.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 07-09-2023

Ketua,



(Dr SUYATNO S.Pd.I, M.Pd.I)

NIP/NIK 3404122703830008