

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**PENGEMBANGAN INSTRUMEN EVALUASI
KINERJA GURU PENJASORKES KOTA PADANG**

TIM PENGUSUL

Ketua:

Dr. Ali Mardius, S.Pd., M.Pd/1021028603

Anggota Dosen:

Apriyanti Rahmalia, S.Si, M.Pd	NIDN. 1022048704
Alfiqroam Kumar, S.Pd.,M.Pd	NIDN. 1004119301
Ashabul Khairi, ST, M.T	NIDN. 1006067703
Dr. Enjoni, M.P	NIDN. 0028066902

Anggota Mahapeserta didik :

Fajar Akbar Hidayat	NPM. 2310013511040
Ahmad Iqbal Suroso	NPM. 2310013511030

Dana Anggaran Pengembangan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Bung Hatta, Program Peningkatan Penelitian, sesuai dengan
Mata Anggaran Nomor : 705.1.001.01.001 dengan
Lembar Kerja Nomor: 07.02.13.05.2025 tanggal 16 Januari 2025

**UNIVERSITAS BUNG HATTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN USULAN PENELITIAN			
1	Penelitian	Pengembangan Instrumen Evaluasi Kinerja Guru Penjasorkes Kota Padang	
IDENTITAS PENELITI			
3	Ketua Peneliti		
	Nama Peneliti (Pengusul)	Dr. Ali Mardius, S.Pd, M.Pd	
	Jabatan/Golongan	Lektor (kum 300) / Penata Tk I, IIId	
	NPP/NIDN	1026038402	
	Bidang Keahlian	Pendidikan OLahraga	
	SINTA ID / Score Overall	433	
	Unit/Fakultas/Jurusan	Fakultas	Jurusan/Program Studi
		Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi
	Alamat Rumah	Komplek Perumahan Adinegoro Indah Rt 003, Rw 015 Kel. Batang Kabung, Kec. Koto Tangah Kota Padang	
	No. Telp/Faks/Email Peneliti		Email:
4	Anggota Peneliti	Anggota 1	Anggota 2
	Nama Peneliti (Pengusul)	Apriyanti Rahmalia, S.Si, M.Pd	Ashabul Khairi, ST, MT
	Jabatan/Golongan	Lektor (Kum 200)/ Penata IIIc	Asisten Ahli
	NPP/NIDN	1022048704	201204662
	Bidang Keahlian	Pendidikan Olahraga	Pendidikan Informatika
	Unit/Fakultas/Jurusan	FKIP Universitas Bung Hatta	FKIP Universitas Bung Hatta
5	Lokasi Penelitian	Kota Padang	
6	Waktu Pelaksanaan	8 bulan	
7	Dana yang Diusulkan	Rp.8000.000	
	Terbilang	Delapan juta Rupiah	
8	Spesifikasi <i>outcome</i> penelitian	A. Jurnal Nasional Terakreditasi Sinta 2 atau 3; B. Publikasi di surat Kabar dan Media Sosial	

Padang, 19-10-2025

Mengetahui
Dekan FKIP

Pengusul,

(Dr. Yetty Morelent, M.Hum)
NIDN.0010046308

(Dr.Ali Mardius, S.Pd, M.Pd)
NIDN.1026038402

Menyetujui,
Ketua LPPM

(Dr. Popi Fauziati, S.E., M. Si., Ak, CA)
NIDN. 1005027501

RINGKASAN

Guru merupakan tokoh sentral dalam proses belajar-mengajar di sekolah. Kinerja guru merupakan suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu, kinerja guru harus di evaluasi secara rutin, agar dapat diketahui sejauh mana kualitas kinerja guru pada sebuah sekolah. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja guru yang dilihat dari aspek profesional, kepribadian, dan sosial. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian dan pengembangan (*research and development*), yang bertujuan untuk menghasilkan sebuah produk instrumen evaluasi kinerja yang baku. Dalam penelitian ini, model pengembangan yang dipakai adalah berupa model prosedural, yaitu langkah-langkah yang harus diikuti untuk menghasilkan produk instrumen baku. Prosedur pengembangan yang dilakukan meliputi sepuluh langkah, yakni: (1) Potensi dan Masalah, (2) Mengumpulkan informasi, (3) Desain Produk, (4) Validasi Desain, (5) Perbaikan Desain, 6. Uji coba Produk, 7. Revisi Produk, 8. Uji Coba Pemakaian, (9) Revisi Produk, (10) Pembuatan Produk Masal. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru Penjasorkes Kota Padang. Tahap pengujian dilakukan pengujian terbatas, kemudian dilanjutkan pengujian sampel secara luas. Proses pembakuan dilakukan dengan melakukan berbagai pengujian, yakni; (1) uji validitas, (2) uji reliabelitas, (3) uji praktikalitas, dan (4) uji efektifitas. Semua data dianalisis dengan memanfaatkan IBM SPSS software. Signifikansi ditentukan pada tingkat $p < 0,05$.

Adapun luaran dari penelitian ini terdiri dari luaran wajib, yaitu : Produk instrument evaluasi Kinerja Guru Penjasorkes, Publikasi di jurnal *Sport Manajemen Sinta 3*. Untuk Tingkat Kesiapterapan Teknologi yang diusulkan adalah TKT 3 Validasi untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan terkait telah dilaksanakan yaitu. Setelah itu diformulasikan, dibuktikan dengan penerapannya bentuk tes yang dibuat.

Kata Kunci: Instrumen Evaluasi Kinerja Guru Penjasorkes

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
RINGKASAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
BAB III METODE PENELITIAN	13
BAB IV RENCANA HASIL PENELITIAN	24
BAB V STATUS LUARAN.....	25
BAB VI. DAFTAR PUSTAKA.....	21
BAB VII. SPTB 100%	28
DAFTAR PUSTAKA.....	30
LAMPIRAN.....	36

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar belakang Masalah

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tujuan utama pendidikan di sekolah adalah untuk memfasilitasi pembelajaran antara siswa-guru [1]. Guru merupakan komponen yang penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Keberadaan pendidik yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu [2]. Menurut Purnomo Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik [3].

Kinerja atau performance menurut Armstrong (2000) “*it is a record of a person's accomplishments*” [4]. Selanjutnya Jones, Jenkin & Lord (2006, p. 4) mengatakan “*performance leads to the conclusion that an individual's performance needs to be gauged with both behaviours and outcomes in mind*”. Dalam arti unjuk kerja/kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunjukkan seseorang pekerja. Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawab guru yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu [5].

Pada saat ini di kota Padang belum mempunyai instrumen untuk mengevaluasi kinerjan guru Penjasorkes. Permasalahan ini menjadi perhatian bagi peneliti untuk membuatkan sebuah instrumen kinerja, untuk mengetahui kinerja yang dimiliki oleh guru Penjasorkes Kota Padang. Sebelumnya istrumen kinerja guru sudah dikembangkan oleh Retnowati, T. H., et al. dimana instrumen kinerja dikembangkan dalam empat aspek yakni (1) kinerja dalam pengajaran, (2) kinerja dalam penelitian, (3) kinerja dalam PPM, dan (4) kapasitas guru [6].

Berdasarkan masalah di atas maka solusi ditawarkan dalam penelitian ini yaitu mengukur kinerja guru Penjasorkes Kota Padang dalam bidang pengajaran dari sisi 1)

profesional (a) *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, (b) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (c) *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, (d) *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, (e) *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. 2) sosial (a) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), (b) *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya. 3) pribadi a) *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dalam penelitian ini, peneliti menawarkan solusi mengevaluasi kinerja guru Penjasorkes kota Padang, dengan mengembangkan sebuah instrumen yang mengukur kinerja guru dari aspek profesional, kepribadian, dan sosial.

2. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk;

- 1) Menjelaskan proses pengembangan instrumen kinerja guru Penjasorkes tingkat SMA kota Padang.
- 2) Menghasilkan instrumen kinerja guru Penjasorkes tingkat SMA kota Padang yang valid dan reliabel.
- 3) Menghasilkan instrumen kinerja guru Penjasorkes tingkat SMA kota Padang yang praktis.
- 4) Menghasilkan instrumen kinerja guru Penjasorkes tingkat SMA kota Padang yang efektif.

3. Urgensi Penelitian

Urgensi dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan instrumen untuk mengevaluasi kinerja guru Penjasorkes, dimana hasil evaluasi itu merupakan masukan pada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, yang dapat dijadikan pedoman dalam upaya pembinaan guru Penjasorkes secara berkelanjutan. Selanjutnya hasil dari evaluasi ini, sangat bermanfaat bagi para Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang serta seluruh Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam melihat kinerja guru Penjasorkes secara valid, reliabel, praktis dan efektif, terkait dengan aspek profesional, kepribadian dan sosial. Selain itu, instrumen kinerja guru Penjasorkes ini juga bisa dipakai untuk mengevaluasi kinerja guru Penjasorkes di seluruh Indonesia.

Dengan demikian, instrumen yang dikembangkan tersebut dapat mendukung upaya pemerintah Indonesia sebagai instrumen evaluasi kinerja guru, termasuk guru Penjasorkes,

sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, yakni penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. State of The Art

Untuk memperkaya dan melihat keterbaharuan penelitian ini, berikut hasil penelitian yang terkait dengan penilaian kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Yusrizal, Y. (2017) yaitu melihat tujuh faktor penilaian kinerja dosen: (1) perencanaan perkuliahan, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) penguasaan materi, (4) strategi pembelajaran, (5) penguasaan metodologi, (6) pengelolaan kelas, dan (7) komunikasi dengan mahasiswa, kedisiplinan, evaluasi hasil belajar dosen.

Selain itu, literatur sebelumnya mengidentifikasi faktor pribadi dan kontekstual yang dapat memengaruhi kinerja akademik di [7,8,9]. Prestasi kinerja dipengaruhi oleh dosen itu sendiri (faktor personal) dan konteks dimana dosen belajar (faktor kontekstual). Faktor-faktor ini dapat dikembangkan untuk menyusun instrumen pengukuran kinerja dosen. Hal ini berkaitan dengan model dan kerangka kerja sosio-kritis untuk melihat kinerja akademik dosen dengan memfokuskan pada faktor-faktor intra-pribadi dan antar-pribadi dosen dan elemen sosial akademik dan non-akademik [7].

Pada penelitian lain juga terlihat dalam pendidikan akuntansi telah mengeksplorasi faktor kontekstual, seperti pendekatan pedagogis, dan faktor pribadi, seperti pendekatan pembelajaran, perbedaan kepribadian, motivasi, lokus kendali dan keterampilan komunikasi, dan dampaknya terhadap kinerja akademis [10,11,12,13].

Penelitian ini berfokus pada aspek profesional, kepribadian dan sosial (kontekstual interaksi) antara guru sesama guru dan guru dengan peserta didik, serta mengaitkannya dengan kinerja akademik. Ini adalah bidang kajian yang menarik karena dianggap sebagai elemen penting dalam memahami kualitas kinerja guru [14]. Pengaruh faktor-faktor ini pada kinerja akademik sebelumnya belum pernah diuji dalam konteks sekolah menengah atas yang secara historis belum dilakukan di kota Padang.

Profesionalisme, kepribadian dan sosial telah diidentifikasi sebagai penggabungan pengetahuan spesialis, otonomi dan layanan dan komitmen untuk belajar sepanjang karier [15]. Meskipun konsep profesionalisme, kepribadian dan sosial bergeser dari pada hal konkret [16], dapat dikatakan bahwa akademisi universitas merupakan sosok profesional. Pekerjaan mereka melibatkan tingkat pengetahuan ahli yang tinggi [17]. Otonomi mereka terkait dengan kebebasan akademik [18], dan, dalam kerangka yang disepakati, dosen juga memiliki otonomi individu dalam hal apa dan bagaimana mereka mengajar dan meneliti [19]. Mereka memberikan layanan kepada siswa mereka, komunitas praktik mereka dan masyarakat secara keseluruhan, melalui perluasan pengetahuan dan pemahaman [20], didukung oleh etika profesional, pribadi dan sosial [21]. Pekerjaan mereka memerlukan

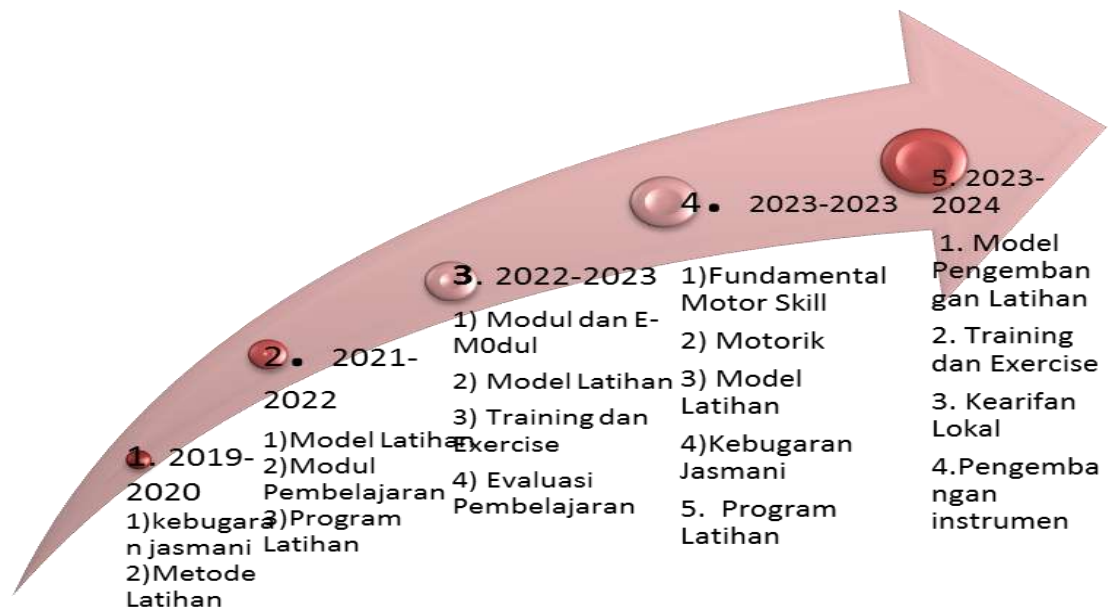
fokus berkelanjutan pada pembelajaran, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri dan orang lain [22].

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas ada berbagai nilai dan asumsi yang memungkinkan guru memahami kinerja secara kontekstual. Meskipun ini adalah studi skala kecil, yang mungkin tidak dapat diabaikan, namun hal ini menyoroti aspek profesional, kepribadian dan sosial dalam mengukur kinerja dosen yang kurang disorot dalam literatur. Memahami lebih banyak tentang konstruksi guru tentang evaluasi kinerja guru dalam pembelajaran, penelitian ini menghasilkan instrumen yang memiliki validitas, reliabilitas, praktikalitas, dan efektifitas yang fokus pada performativitas kerja guru. Hal ini bertujuan untuk menemukan kinerja guru dalam pengajaran. Jadi, pengembangan instrumen kinerja guru ini sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh Arthur, L. Bahwa, beberapa guru merasa instrumen evaluasi kinerja guru yang dilakukan tidak membantu untuk meningkatkan keterampilan profesional, kepribadian, dan sosial mereka, karena instrumen yang dibangun belum menyentuh aspek profesionalitas, kepribadian dan sosial di sekolah [15].

2. Peta Jalan (*Roadmap*)

Instrumen yang cocok akan memberikan hasil yang valid dalam penilaian sebuah kinerja guru. Studi terdahulu sudah dilaksanakan dalam membuat instrumen baku uji kompetensi guru pendidikan jasmani Sekolah Tingkat Atas (Masrun, Kiram, K, & Shara, S, 2020). Dalam penelitian tersebut telah dikembangkan sebuah instrumen untuk mengukur kompetensi guru Penjasorkes Kota Padang. Penelitian tersebut sangat berguna mengukur 4 kompetensi guru yang dinyatakan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Penelitian ini merupakan penelitian awal untuk melihat kompetensi guru Penjasorkes.

Mengacu pada Renstra Universitas Bung Hatta, dimana salah satunya adalah tertera dalam Visi, bahwa penelitian diarahkan untuk Mendorong berkembangnya penelitian inovatif, HKI, Paten dan hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan industri dan perusahaan dan dinas terkait, dalam hal ini adalah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagai Lembaga yang bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu guru di Indonesia sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia yang cerdas. Peta jalan (*Roadmap*) penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Roadmap Penelitian

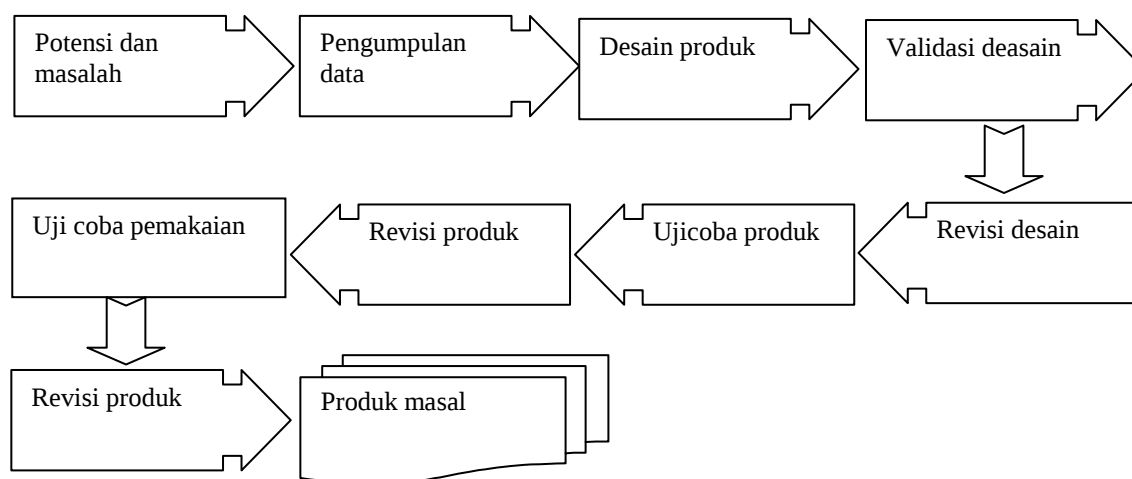
BAB III

METODE PENELITIAN

1. Metode dan Tahap Penelitian

a. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian dan pengembangan (*research and development*). Penelitian dan pengembangan adalah : *the systematic study of design, development and evaluation processes with the aim of establishing an empirical basis for the creation of instructional and non instructional product and tools and new or enhanced models that govern their development* [23]. Dalam penelitian ini, model pengembangan yang dipakai adalah berupa model prosedural, yaitu langkah-langkah yang harus diikuti untuk menghasilkan produk instrument yang baku. Model ini dikembangkan oleh [24] seperti pada gambar berikut: Prosedur pengembangan yang dilakukan meliputi sepuluh langkah, yakni:



Gambar 2. Langkah pengembangan R&D

b. Uji Coba Produk

Penelitian ini akan melalui tahapan Uji coba produk, pertama yakni uji coba kepada kelompok kecil sebanyak 15 orang. Berdasarkan data ujicoba ini kemudian dilakukan evaluasi dan perbaikan pada produk yang dibuat. Berdasarkan evaluasi dan perbaikan yang dilakukan dengan melibatkan para pakar selanjutnya dilakukan uji coba pada kelompok besar.

c. Subjek Uji Coba

Subjek uji coba dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri dan Swasta di Kota Padang. Berdasarkan data yang diambil dari bidang Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan kota Padang Jumlah guru-guru SMA di kota Padang, baik guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) guru yayasan maupun guru honor berjumlah 140

orang. Pada tahap empiris pertama akan dilakukan uji terhadap 30 dari jumlah populasi. Tahap kedua akan dilakukan kepada orang dari jumlah populasi.

Tabel 1. Subjek Uji Coba

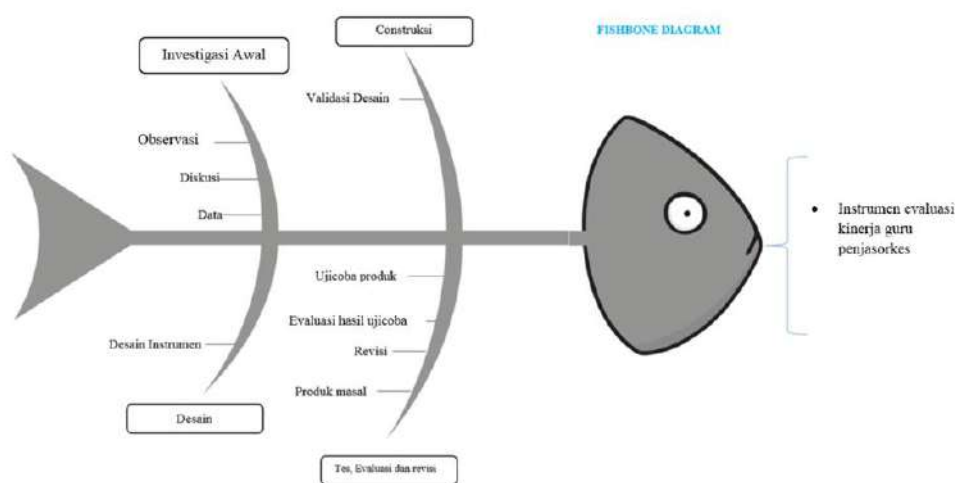
No	Guru Penjasorkes SMAN dan Swasta	Jumlah Subjek Uji Coba	
		Uji Coba Terbatas	Uji Coba luas
1	50	30	35

d. Jenis Data

Jenis data yang kumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Data primer merupakan data yang diambil langsung kepada para subjek uji coba yakni guru-guru pendidikan jasmani olahraga kesehatan tingkat Sekolah Menengah Atas se kota Padang. Data ini berupa hasil uji coba instrumen uji kompetensi guru pendidikan jasmani olahraga kesehatan, yang dilakukan dalam kelompok kecil dan kelompok besar. Data skunder merupakan data pelengkap yang diambil dari kantor Dinas Pendidikan kota Padang.

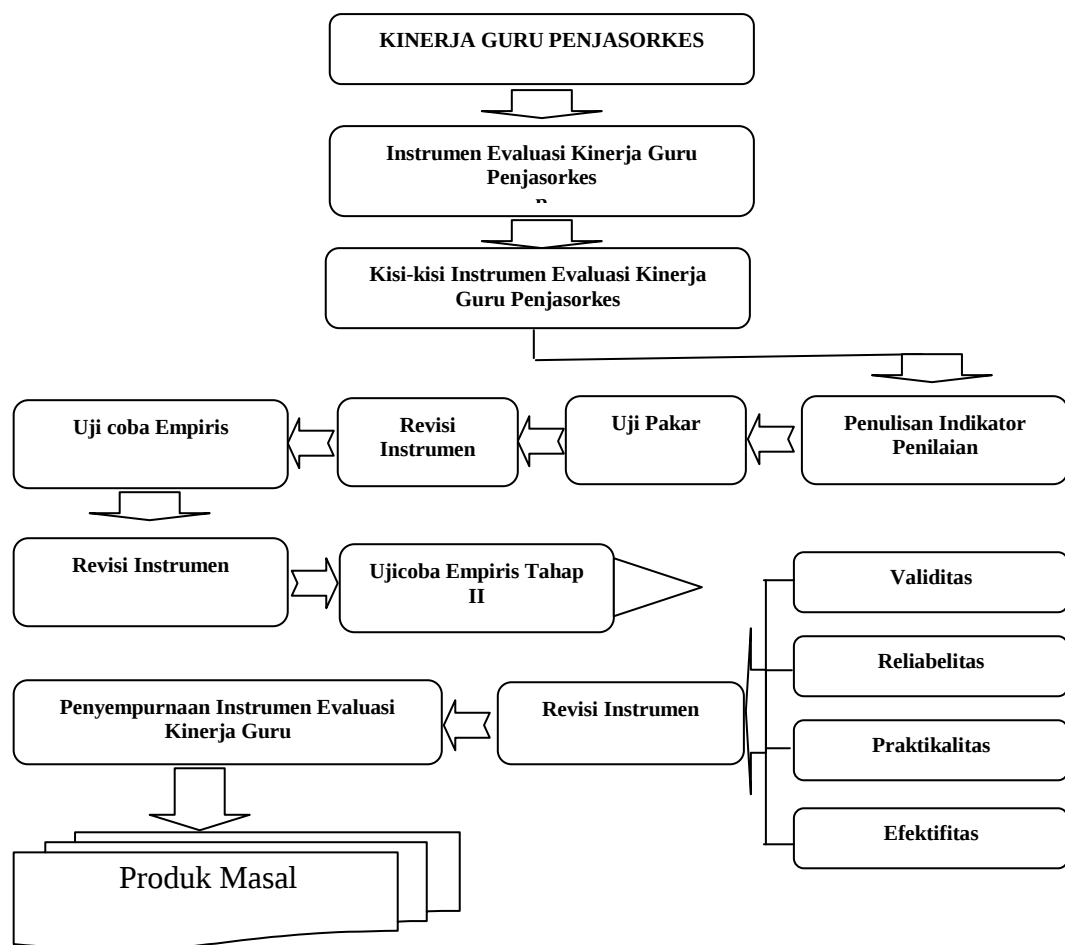
2. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada *fishbone* berikut:



3. Diagram Alir Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian Pengembangan Instrumen Evaluasi Kinerja guru Penjasorkes kota Padang dapat dilihat pada diagram berikut.



Gabar 3. Diagram Alur Penelitian

BAB IV HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

A. Hasil Penelitian

1. Tahapan Analisis

a. Validasi Pakar Tentang Instrumen Kinerja Guru

Produk penelitian yang sudah dirancang selanjutnya divalidasi agar dapat diketahui produk ini layak atau tidak digunakan. Validasi produk ini melibatkan 3 orang ahli; bahasa, desain dan bidang ilmu, para pakar berasal dari UNP dan Universitas Bung Hatta. Indikator yang divalidasi dari aspek bahasa, terhadap produk penelitian yaitu instrumen evaluasi kinerja guru, adalah pilihan kata, kemudahan dalam memahami bahasa, dan tata tulis. Aspek yang divalidasi oleh ahli desain adalah terkait dengan aspek desain sampul dan desain isi. Untuk lebih jelasnya

Tabel 1. Penilaian Pakar Terhadap Validitas Instrumen Kinerja Guru

No	Validator	Validitas Interrater (median)	Keterangan
1	Farel Olva Zuve S.Pd,M.Pd	4	Valid
2	Ashabul Khairi, S.Kom, M.Kom	4	Valid
3	Ary Suud Cahyo Alben, S.Pd, M.Pd	4	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa: uji validitas yang dilakukan pakar memiliki nilai median berada pada kategori baik.

b. Reliabelitas Instrumen Evaluasi Kinerja Guru

Untuk mencari tingkat reliabilitas dari instrumen evaluasi kinerja guru yang dikembangkan ini, dihitung dengan menggunakan reliabilitas antar penilai (interrater). Koefisien reliabilitas interrater dikategorikan memenuhi syarat bila lebih besar atau sama dengan 0,70. Berdasarkan data yang diperoleh, penilaian pakar terhadap kesesuaian aspek indikator dengan aspek sub indicator, dan aspek pertanyaan penelitoan, dan aspek bahasa yang dikembangkan, lebih lanjut dilakukan uji reliabilitas interrater, dengan nilai koefisien reliable di atas 0,70 di kategorikan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Reliabilitas Instrumen evaluasi kinerja guru

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,821	,821	2

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, hasil dari perhitungan menggunakan instrumen evaluasi kinerja guru, memiliki nilai koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* sebesar

0,821 berada pada kategori tinggi. Berdasarkan pada tabel 2 bahwa, uji reliabilitas instrumen evaluasi kinerja guru *cronbach's alpha* nya yaitu 0,821 dapat dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen evaluasi kinerja guru memiliki reliabilitas berada pada kategori tinggi. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intraclass Correlation Coefficient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 24 berikut;

Tabel 3. *Intraclass Correlation Coefficient*

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	,697 ^a	,454	,843	5,591	29	29	,000
Average Measures	,821 ^c	,624	,915	5,591	29	29	,000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intraclass Correlation Coefficient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefficient* 0,821. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa para ahli memiliki tingkat konsisten yang tinggi dalam memberikan penilaian terhadap validitas instrumen evaluasi kinerja guru.

Data Uji Coba Terbatas

Evaluasi Kinerja Guru terkait dengan Profesional

1. Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kevalidan dari instrumen tersebut. Instrumen tes dikatakan valid jika terdapat korelasi positif yang bermakna, dimana r_{hitung} besar dari r_{tabel} antara skor pertama dengan skor kedua setelah diucicobakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan $n=30$ dan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dari 30 orang guru yang menjadi responden ujicoba terbatas untuk instrumen evaluasi kinerja profesional guru, diperoleh nilai $r_{hitung}=0,516 > r_{tabel}=0,361$, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% ($0,516 > 0,361$), maka dapat disimpulkan instrumen profesional kinerja guru valid dan dapat dipergunakan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Validitas Instrumen *Profesional kinerja guru*

Korelasi	R		Sig.	Keterangan
	Hitung	Tabela = 0,05		
X ₁ dengan X ₂	0,516	0,361	0,003	Valid

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

2, Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulang pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reabilitas berdasarkan *cronbach alpha* dimana nilai *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka menunjukkan variabel tersebut *realible* atau tes yang dilakukan responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* maka didapatkan nilai *cronbach alpha* yang ditunjukkan pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Uji Reabilitas Profesional kinerja guru (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,681	,681	2

Dari tabel 6 bahwa dari uji reliabilitas instrumen tes profesional kinerja guru *cronbach's alpha* nya yaitu 0,681 dapat dikatakan reliabel karena besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen profesional kinerja guru memiliki reliabilitas berada pada kategori cukup. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intraclass Correlation Coefficient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 24 berikut;

Tabel 6. Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	.505 ^a	.194	.727	3.136	29	29	.001
Average Measures	.672 ^c	.325	.842	3.136	29	29	.001

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intraclass Correlation Coefficient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefficient* 0,672, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa tes pertama dan kedua memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi dalam menjalankan tes yang diberikan terhadap validitas instrumen kinerja profesional guru.

Evaluasi Kinerja Guru terkait dengan Sosial Guru

a. Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kevalidan dari instrumen tersebut. Instrumen tes dikatakan valid jika terdapat korelasi positif yang bermakna,

dimana r_{hitung} besar dari r_{tabel} antara skor pertama dengan skor kedua setelah diucicobakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan $n=30$ dan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dari 30 orang guru yang menjadi responden ujicoba terbatas untuk instrumen evaluasi kinerja sosial guru, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,776 > r_{tabel} = 0,361$, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% ($0,776 > 0,361$), maka dapat disimpulkan instrumen sosial kinerja guru valid dan dapat dipergunakan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Validitas Instrumen Sosial kinerja guru

Korelasi	R		Sig.	Keterangan
	Hitung	Tabela = 0,05		
X_1 dengan X_2	0,776	0,361	0,000	Valid

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulang pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reabilitas berdasarkan *cronbach alpha* dimana nilai *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka menunjukkan variabel tersebut *reliable* atau tes yang dilakukan responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows maka didapatkan nilai *cronbach alpha* yang ditunjukkan pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Uji Reabilitas Sosial kinerja guru (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,865	2

Dari tabel 8 bahwa dari uji reliabilitas instrumen tes sosial guru *cronbach's alpha* nya yaitu 0,865 dapat dikatakan reliabel karena besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen kinerja sosial guru memiliki reliabilitas berada pada kategori baik. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intaraclass Correlation Coefisient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 24 berikut;

Tabel 9. Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	.767 ^a	.565	.882	7.381	29	29	.000

Average Measures	.868 ^c	.722	.937	7.381	29	29	.000
------------------	-------------------	------	------	-------	----	----	------

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intraclass Correlation Coefisient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefisient* 0,672, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa tes pertama dan kedua memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi dalam menjalankan tes yang diberikan terhadap validitas instrumen kinerja social guru.

a). Evaluasi Kinerja Guru terkait dengan Pribadi Guru

1.) Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kevalidan dari instrumen tersebut. Instrumen tes dikatakan valid jika terdapat korelasi positif yang bermakna, dimana r_{hitung} besar dari r_{tabel} antara skor pertama dengan skor kedua setelah diucibakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan $n=30$ dan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dari 30 orang guru yang menjadi responden ujicoba terbatas untuk instrumen evaluasi kinerja pribadi guru, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,684 > r_{tabel} = 0,361$, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% ($0,684 > 0,361$), maka dapat disimpulkan instrumen pribadi kinerja guru valid dan dapat dipergunakan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Validitas Instrumen Pribadi kinerja guru

Korelasi	R		Sig.	Keterangan
	Hitung	Tabela = 0,05		
X_1 dengan X_2	0,684	0,361	0,000	Valid

1). Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulang pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reabilitas berdasarkan *cronbach alpha* dimana nilai *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka menunjukkan variabel tersebut *realible* atau tes yang dilakukan responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* maka didapatkan nilai *cronbach alpha* yang ditunjukkan pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Uji Reabilitas Pribadi kinerja guru (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

,812	,803	2
------	------	---

Dari tabel 11 bahwa dari uji reliabilitas instrumen tes sosial *cronbach's alpha* nya yaitu 0,812 dapat dikatakan reliabel karena besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen kinerja pribadi guru memiliki reliabilitas berada pada kategori baik. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intraclass Correlation Coefficient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 24 berikut;

Tabel 12. Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	.670 ^a	.417	.827	5.327	29	29	.000
Average Measures	.802 ^c	.588	.906	5.327	29	29	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intraclass Correlation Coefficient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefficient* 0,672, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa tes pertama dan kedua memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi dalam menjalankan tes yang diberikan terhadap validitas instrumen kinerja pribadi guru.

a. Data Uji Coba Luas

a). Evaluasi Kinerja Guru terkait dengan Profesional

1). Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kevalidan dari instrumen tersebut. Instrumen tes dikatakan valid jika terdapat korelasi positif yang bermakna, dimana r_{hitung} besar dari r_{tabel} antara skor pertama dengan skor kedua setelah diujicobakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan $n=82$ dan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dari 30 orang guru yang menjadi responden ujicoba terbatas untuk instrumen evaluasi kinerja profesional guru, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,911 > r_{tabel} = 0,214$, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% ($0,516 > 0,214$), maka dapat disimpulkan instrumen profesional kinerja guru valid dan dapat dipergunakan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Validitas Instrumen *Profesional kinerja guru*

Korelasi	R		Sig.	Keterangan
	Hitung	Tabela = 0,05		
X_1 dengan X_2	0,911	0,214	0,000	Valid

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

2). Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulang pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reabilitas berdasarkan *cronbach alpha* dimana nilai *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka menunjukkan variabel tersebut *realible* atau tes yang dilakukan responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows maka didapatkan nilai *cronbach alpha* yang ditunjukkan pada tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14. Uji Reabilitas Profesional kinerja guru (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,901	2

Dari tabel 14 bahwa dari uji reliabilitas instrumen tes profesional kinerja guru *cronbach's alpha* nya yaitu 0,901 dapat dikatakan reliabel karena besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen profesional kinerja guru memiliki reliabilitas berada pada kategori cukup. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intaraclass Correlation Coefisient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 24 berikut;

Tabel 15. Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	.768 ^a	.520	.876	10.075	81	81	.000
Average Measures	.869 ^c	.684	.934	10.075	81	81	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intaraclass Correlation Coefisient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefisient* 0,869, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa tes pertama dan kedua memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi dalam menjalankan tes yang diberikan terhadap validitas instrumen kinerja profesional guru.

b). Evaluasi Kinerja Guru terkait dengan Sosial Guru

1). Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kevalidan dari instrumen tersebut. Instrumen tes dikatakan valid jika terdapat korelasi positif yang bermakna,

dimana r_{hitung} besar dari r_{tabel} antara skor pertama dengan skor kedua setelah diucicobakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan $n=82$ dan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dari 82 orang guru yang menjadi responden ujicoba terbatas untuk instrumen evaluasi kinerja sosial guru, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,929 > r_{tabel} = 0,214$, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% ($0,929 > 0,214$), maka dapat disimpulkan instrumen sosial kinerja guru valid dan dapat dipergunakan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Validitas Instrumen Sosial kinerja guru

Korelasi	R		Sig.	Keterangan
	Hitung	Tabela = 0,05		
X_1 dengan X_2	0,929	0,214	0,000	Valid

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

1). Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulang pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reabilitas berdasarkan *cronbach alpha* dimana nilai *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka menunjukkan variabel tersebut *realible* atau tes yang dilakukan responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* maka didapatkan nilai *cronbach alpha* yang ditunjukkan pada tabel 17 dibawah ini:

Tabel 17. Uji Reabilitas Sosial kinerja guru (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,958	,958	2

Dari tabel 17 bahwa dari uji reliabilitas instrumen tes sosial guru *cronbach's alpha* nya yaitu 0,958 dapat dikatakan reliabel karena besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen kinerja sosial guru memiliki reliabilitas berada pada kategori baik. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intaraclass Correlation Coefisient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 18 berikut;

Tabel 18. Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	.919 ^a	.877	.947	23.668	81	81	.000

Average Measures	.958 ^c	.934	.973	23.668	81	81	.000
------------------	-------------------	------	------	--------	----	----	------

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intraclass Correlation Coefisient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefisient* 0,958, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa tes pertama dan kedua memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi dalam menjalankan tes yang diberikan terhadap validitas instrumen kinerja social guru.

a.Evaluasi Kinerja Guru terkait dengan Pribadi Guru

1).Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kevalidan dari instrumen tersebut. Instrumen tes dikatakan valid jika terdapat korelasi positif yang bermakna, dimana r_{hitung} besar dari r_{tabel} antara skor pertama dengan skor kedua setelah diucibakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan $n=82$ dan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dari 82 orang guru yang menjadi responden ujicoba terbatas untuk instrumen evaluasi kinerja pribadi guru, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,684 > r_{tabel} = 0,214$, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% ($0,911 > 0,214$), maka dapat disimpulkan instrumen pribadi kinerja guru valid dan dapat dipergunakan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19. Validitas Instrumen Pribadi kinerja guru

Korelasi	R		Sig.	Keterangan
	Hitung	Tabela = 0,05		
X_1 dengan X_2	0,911	0,214	0,000	Valid

1).Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulang pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reabilitas berdasarkan *cronbach alpha* dimana nilai *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka menunjukkan variabel tersebut *realible* atau tes yang dilakukan responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* maka didapatkan nilai *cronbach alpha* yang ditunjukan pada tabel 20 dibawah ini:

Tabel 20. Uji Reabilitas Pribadi kinerja guru (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,953	,952	2

Dari tabel 20 bahwa dari uji reliabilitas instrumen tes sosial guru *cronbach's alpha* nya yaitu 0,953 dapat dikatakan reliabel karena besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa instrumen kinerja pribadi guru memiliki reliabilitas berada pada kategori baik. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji *Intraclass Correlation Coefficient* dapat disajikan pada *out put* SPSS 24 berikut;

Tabel 21. Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df 1	df 2	Sig
Single Measures	.910 ^a	.864	.941	21.258	81	81	.000
Average Measures	.953 ^c	.927	.970	21.258	81	81	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type A intraclass correlation coefficients using an absolute agreement definition.

Tabel *out put* SPSS di atas, *Intraclass Correlation Coefficient* menyajikan bahwa nilai *Correlation Coefficient* 0,672, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa tes pertama dan kedua memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi dalam menjalankan tes yang diberikan terhadap validitas instrumen kinerja pribadi guru.

a. Uji Praktikalitas dan Efektifitas Instrumen

a. Uji Praktikalitas

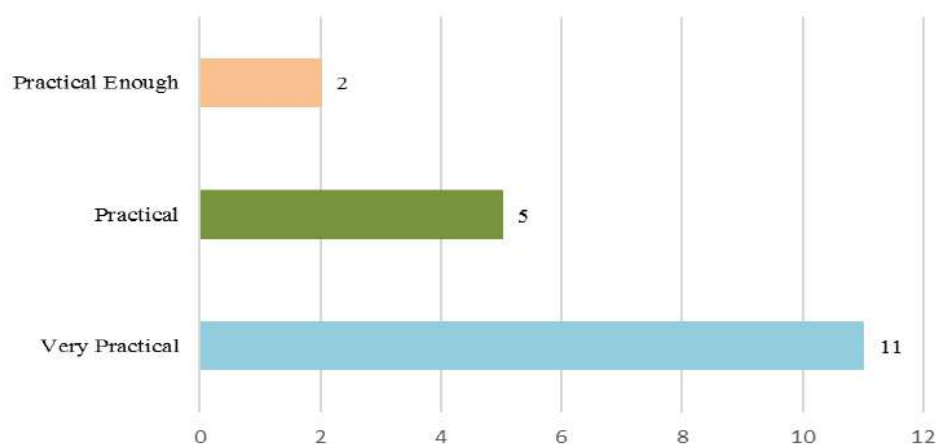
Untuk tahap praktikalitas, dilakukan penyebaran uji coba produk kepada guru yang dipilih, yaitu guru yang hadir pada FGD/sosialisasi tentang instrumen evaluasi kinerja guru yang dikembangkan. Peneliti melakukan uji coba instrumen kepada guru untuk tempat uji coba produk kepada 18 orang subjek ujicoba. Uji coba skala luas dilakukan dalam waktu lebih kurang 1 bulan yakni bulan Juni dan Juli 2025 selama proses pengujian produk, beberapa guru menyebutkan baik dan merespon secara positif atas instrumen yang dikembangkan ke arah yang lebih baik.

Tujuan dilaksanakan uji coba produk secara luas kepada guru, untuk melihat keterampilan (praktikalitas) produk yang telah dirancang dan dikembangkan. Untuk melihat keterampilan produk tersebut peneliti meminta kepada guru untuk mengisi angket keterpakaian (praktikalitas). Adapun hasil angket dalam uji coba instrumen yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 22. Praktikalitas (Keterpakaian) Instrumen Evaluasi Kinerja Guru

No	Inisial	No Item Pernyataan															Jumlah	Caaian (%)	Interprestasi
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	IH	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	71	89	Sangat Praktis
2	YN	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	90	Sangat Praktis
3	FD	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	73	91	Sangat Praktis
4	RH	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	67	84	Cukup Praktis
5	IF	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	71	89	Sangat Praktis
6	GA	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	71	89	Sangat Praktis
7	MA	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	71	89	Sangat Praktis
8	FA	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	90	Sangat Praktis
9	IS	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72	90	Sangat Praktis
10	HG	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	69	86	Praktis
11	RH	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	66	83	Cukup Praktis
12	DF	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	72	90	Sangat Praktis
13	AM	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72	90	Sangat Praktis
14	HD	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	68	85	Praktis
15	ZW	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70	88	Praktis
16	FR	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	91	Sangat Praktis
17	SB	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	68	85	Praktis
18	FA	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	70	88	Praktis

Data tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 18 orang guru yang diberikan kuesioner yang memberikan penilaian tentang keterpakaian (praktikalitas) instrumen evaluasi kinerja guru tersebut, 2 orang guru menilai dengan intrepretasi cukup praktis, 5 orang guru menilai dengan intrepetasi praktis, 11 orang guru menilai dengan intreprsetasi sangat praktis. Nilai rata-rata capaian keterpakaian (praktikalitas) diperoleh 88% dengan iterprestasi Sangat Praktis.



Gambar 1. Keterpakaian (praktikalitas) instrumen evaluasi kinerja guru

b. Uji Evektivitas

Dalam rangka mengetahui efektivitas instrumen instrumen evaluasi kinerja guru, yang sudah dibakukan maka peneliti melakukan uji beda rata-rata atau uji t nilai rata-rata pada tahap uji coba luas. Peneliti mengajukan hipotesi operasionalnya sebagai berikut;

H_1 = Nilai rata-rata hasil uji coba instrumen instrumen evaluasi kinerja guru, lebih besar dari nilai 80.

H_0 = Nilai rata-rata hasil uji coba instrumen instrumen evaluasi kinerja guru, sama dengan nilai 80.

Tabel 23. Uji Beda Satu Rata-rata Uji Coba Luas

One-Sample Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
Postes	18	84,94	9,258	2,182		

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Postes	38,929	17	,000	84,944	80,34	89,55

Nilai rata-rata ditemukan 84,94 dengan standar deviasi 9,26 melebihi nilai rata-rata dugaan (nilai 80). Nilai t_{hitung} 38,93 sementara nilai t_{tabel} df (n-1) = 17 dengan alpha 0,05 = 1,734. Dengan demikian maka dapat ditafsirkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} (38,93 > 1,734) dengan kesimpulan H_1 yang mengatakan menggunakan evaluasi kinerja guru tersebut lebih besar dari nilai 80 dapat di terima.

Merujuk pada tabel interpretasi yang ditemukan oleh Ridwan (2005) maka, nilai rata-rata nilai capaian dengan menggunakan instrumen instrumen evaluasi kinerja guru tingkat lanjut adalah 85.42, yang dibulatkan menjadi 85 berada pada interval 81 – 100 dengan interpretasi sangat efektif.

B. LUARAN YANG DI CAPAI

Adapun luaran dari penelitian ini terdiri dari luaran wajib yaitu : Publikasi di jurnal internasional bereputasi, sedangkan luaran tambahan berupa artikel di prosiding. Spesifik luaran yang dikeluarkan dalam penelitian ini yaitu berupa instrumen evaluasi kinerja guru Penjasorkes di Kota Padang, yang valid, reliabel, praktis dan efektif

Berdasarkan luaran di atas dari kontrak pendanaan 100% luaran yang sudah menghasilkan sebuah instrumen evaluasi kinerja guru, dengan tingkat kesiapan mencapai 95% yang ditargetkan. Karena sudah melalui tahap validitas dan reliabelitas pakar serta praktikalitas, dan keefektifan instrumen itu sendiri. Selain itu, juga sudah menyiapkan draf artikel yang akan dipablis pada jurnal Nasional Sinta 3.

Adapun Luaran dan target capaian dalam kegiatan Program Penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

N	Jenis Luaran	Indikator Capaian
Luaran Wajib dan Tambahan		
1	Publikasi di jurnal nasional ber ISSN (Jurnal JMO Sinta 3)	<i>Published</i>
2	Vidio Kegitan yang di Upload ke Youtube	<i>Published</i>
3	Instrumen Penilaian Kinerja	<i>Cetak</i>
4	HAKI	<i>Published</i>

**Tabel .
Capaian Luaran**

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu;

1. Menjelaskan proses pengembangan instrumen evaluasi kinerja guru Penjasorkes di Kota Padang yang dimulai dari aspek indicator dan sub indikator, aspek penyajian dari setiap pernyataan, dan aspek waktu yang digunakan instrumen itu sendiri. Ketiga aspek ini sudah dijelsakan dengan baik di dalam instrumen yang sudah dikembangkan, dan dapat digunakan secara komprehensif dalam mengukur kinerja guru.
2. Menghasilkan instrumen evaluasi kinerja guru Penjasorkes di Kota Padang sudah valid dan reliabel.
3. Menghasilkan instrumen evaluasi kinerja guru Penjasorkes di Kota Padang yang praktis.
4. Menghasilkan instrumen evaluasi kinerja guru Penjasorkes di Kota Padang yang efektif.

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu;

1. Diharapkan diadakan penelitian lain berikutnya dengan penilaian kinerja lain terkait persepsi sosial emosional guru, agar instrumen yang dikembangkan bisa luas. Sehingga, setiap kinerja guru bisa diukur secara menyeluruh.
2. Pihak Institusi diharapkan dapat mendorong, mengimplementasikan dan memfasilitasi penyelenggaraan instrumen evaluasi kinerja guru Penjasorkes di Kota Padang.

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB BELANJA 100%

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Ali Mardius, S.Pd, M.Pd
NIDN : 1026038402
Prodi : Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi
Alamat : Perm Adinegoro Indah Blok D13 Kelurahan Batang Kabung, Kota Padang

Berdasarkan Surat Keputusan Nomor Nomor: 1900/SK.1/KP-LPPM/III-2025 dan Perjanjian/ Kontrak Nomor: 58/ LPPM-Penelitian/ hatta/IV-2025 mendapatkan Anggaran Penelitian 'Pengembangan Instrumen Evaluasi Kinerja Guru Penjasorkes Kota Padang' Sebesar Rp.8000.000

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Biaya kegiatan Penelitian/PKM di bawah ini meliputi:

No	Uraian	RAB 100 %	Realisasi
1	Bahan		
	Kertas HVS (4 Rim)	Rp 180.000	Rp 180.000
	Tinta Print (4 Buah)	Rp 400.000	Rp 400.000
	Photo copy bahan penelitian (600 L)	Rp 120.000	Rp 120.000
	Desain dan Spanduk	Rp 101.000	Rp 101.000
	Alat tulis Pelaksanaan (30 buah)	Rp 450.000	Rp 450.000
2	Pengumpulan Data		
	Transportasi (BBM 35 L)	Rp 350.000	Rp 350.000
	Konsumsi Pelaksanaan (100 Kotak)	Rp 1000.000	Rp 1000.000
	Konsumsi Rapat Tim (10 Kotak)	Rp 100.000	Rp 100.000
	Uang Harian Anggota Tim Pembuatan Perangkat Penelitian (1Paket)	Rp 500.000	Rp 500.000
	Uang harian Tenaga Lapangan (2 Org)	Rp 600.000	Rp 600.000
	Uang Harian tenaga kebersihan (1 Orang)	Rp 100.000	Rp 100.000
3	Analisis Data dan pengolahan data		
	Pengolah Data	Rp 750.000	Rp 750.000
	Paket Data (6 Bulan)	Rp 612.000	Rp 612.000
4	Pelaporan		
	Photo Copy dan Jilid Laporan kemajuan (3 Buah)	Rp 100.000	Rp 100.000
	Photo Copy dan Jilid Laporan Akhir (3 Buah)	Rp 200.000	Rp 200.000
5	Pembuatan HAKI (1 Buah)	Rp 450.000	Rp 450.000
6	Publikasi Jurnal Manajemn Olahraga	Rp 2000.000	Rp 2000.000
Realisasi (100%)			Rp 8.013.000

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

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.



Padang, 22-Oktober-2025

Ketua

Dr. Ali Mardius, S.Pd, M.Pd
NIDN:1026038402

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nygaard, C., & Belluigi, D. Z. (2011). A proposed methodology for contextualised evaluation in higher education. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 36(6), 657–671. <https://doi.org/10.1080/02602931003650037>
- [2] Ramli, R., & Jalinus, N. (2013). Evaluasi kinerja guru sekolah menengah kejuruan Sumatera Barat pascasertifikasi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 72–87. <https://doi.org/10.21831/PEP.V17I1.1362>.
- [3] Purnomo, S. (2017). *Pengembangan Kinerja Guru*. UIN Bandung.
- [4] Armstrong, M. (2000). *Performance management*. London: Kogan Page.
- [5] Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. California: SAGE Publishing Company.
- [6] Retnowati, T. H., Mardapi, D., Kartowagiran, B., & Suranto, S. (2017). Model evaluasi kinerja guru: pengembangan instrumen untuk mengevaluasi kinerja guru. *Jurnal penelitian dan evaluasi Pendidikan*, 21(2), 206-214.
- [7] Subotzky, G., and P. Prinsloo. (2011). “Turning the Tide: A Socio-critical Model and Framework for Improving Student Success in Open Distance Learning at the University of South Africa.” *Distance Education* 32 (2): 177–193. doi:10.1080/01587919.2011.584846
- [8] Lam, S., B. P. H. Wong, H. Yang, and Y. Liu. 2012. “Understanding Student Engagement with a Contextual Model.” In *Handbook of Research on Student Engagement* edited by S. L. Christenson and A. L. Reschly. 403–419. New York: Springer.
- [9] Zhoc, K. C. H., B. J. Webster, R. B. King, J. C. H. Li, and T. S. H. Chung. (2018). “Higher Education Student Engagement Scale (HESES): Development and Psychometric Evidence.” *Research in Higher Education* 1–26. doi:10.1007/s11162-018-9510-6.
- [10] Apostolou, B., J. W. Dorminey, J. M. Hassell, and J. E. Rebele. (2018). “Accounting Education Literature Review (2017).” *Journal of Accounting Education* 43: 1–23. doi:10.1016/j.jaccedu.2018.02.001.
- [11] Coetzee, S. A., A. Schmulian, and L. Kotze. (2014). “Communication Apprehension of South African Accounting Students: The Effect of Culture and Language.” *Issues in Accounting Education* 29 (4): 505–525. doi:10.2308/iace-50850.
- [12] Ncongwane, F., and T. VanOordt. (2017). “Accounting Student’S Motivation in Light of the Self-Determination Theory: A Case Study of a Township Campus.” 2017 Southern African Accounting Association Biennial International Conference Proceedings Champagne Sports Resort, Drakensberg, South Africa, 318–340. <http://www.saaa.org.za/>
- [13] Papageorgiou, E., and C. W. Callaghan. (2018). “Personality and Adjustment in South African Higher Education Accounting Studies.” *South African Journal of Accounting Research* 32 (2–3): 189–204. doi:10.1080/10291954.2018.1442649.
- [14] Cardoso, A. P., M. Ferreira, J. L. Abrantes, C. Seabra, and C. Costa. (2011). “Personal and Pedagogical Interaction Factors as Determinants of Academic Achievement.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29: 1596–1605. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.402
- [15] Arthur, L. (2009). *From performativity to professionalism: lecturers’ responses to student feedback*. *Teaching in Higher Education*, 14(4), 441–454. doi:10.1080/13562510903050228
- [16] Hanlon, G. (1998). Professionalism as enterprise: Service class politics and the redefinition of professionalism. *Sociology* 32, no 1: 4363.
- [17] Becher, T., and P. Trowler. (2001). *Academic tribes and territories*, 2nd ed. Buckingham: OpenUniversity Press/SRHE.

- [18] Blomqvist, G. (1997). State, university and academic freedom in Sweden: The universities of Uppsala and Lund between 1820 and 1920. *Minerva* 35: 171-94.
- [19] Trowler, P. (1998). *Academics responding to change*. Buckingham: SRHE and Open University Press.
- [20] Hoecht, A. (2006). Quality assurance in UK higher education: Issues of trust, control, professional autonomy and accountability. *Higher Education* 51: 541-63.
- [21] Macfarlane, B. (2001). Justice and lecturer professionalism. *Teaching in Higher Education* 6, no. 2: 141-52.
- [22] Knight, P. (2002). *Being a teacher in higher education*. Buckingham: SRHE/Open University Press.
- [23] Richey, Rita C. dan Klein, James D. (2007). *Design and Development Research: Method, Strategies, and Issues*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.
- [24] Sugioyono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Depdiknas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003). Jakarta.

Lampiran 1

Kisi-kisi Instrumen Evaluasi Kinerja Guru

No	Sasaran	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Jumlah
1	Profesional	Quantity of work	Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan	1,2,3	3
		Quality of work	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya	4,5,6	3
		Job Knowledge	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya	7,8,9	3
		Creativeness	Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul	10,11,12	3
		Initiative	Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya	13,14,15	3
Jumlah					15
2	Sosial	Cooperation	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)	1,2,3,4,5,6,7,8	8
		Dependability	Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya	9,10,11,12,13,14,15	7
Jumlah					15
3	Pribadi	Personal Qualities	Menyangkut kepribadian,	1,3,4	4
			Menyangkut kepemimpinan	5,6,7	3
			Menyangkut keramah-tamahan	8,9,10,11	4
			Menyangkut integritas pribadi	12,13,14,15	4
Jumlah					15
Total					45

A. Identitas Responden

- Nomor Responden :
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- Umur :
- Sekolah :
- Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda check list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pilihan dan kebiasaan Bapak/Ibu. Keterangan alternatif jawaban:

Alternatif Jawaban Profesional dan Sosial Guru:

- ✓ ST = Sangat Tinggi (Nilai: 5)
- ✓ T = Tinggi (Nilai: 4)
- ✓ S = Sedang (Nilai: 3)
- ✓ R = Rendah (Nilai: 2)
- ✓ SR = Sangat Rendah (Nilai: 1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		ST	T	S	R	SR
1	Kretif dalam bekerja		√			

Alternatif Jawaban Pribadi Guru:

- ✓ S = Selalu (Nilai: 5)
- ✓ S = Sering (Nilai: 4)
- ✓ KK = kadang-kadang (Nilai: 3)
- ✓ J = Jarang (Nilai: 2)
- ✓ TP = Tidak Pernah (Nilai: 1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat bekerja secara profesional		√			

A. Angket Penilaian Profesional Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		ST	T	S	R	SR
Quantity of work						
1	Kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan					
2	Kemampuan mengajar dalam memenuhi jumlah mata pelajaran sesuai dengan permintaan					
3	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan					
Quality of work						
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar					
5	Kecekatan dalam bekerja					
6	Menjaga mutu pekerjaan					
Job Knowledge						
7	Memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan dengan rinci					
8	Memiliki keterampilan khusus dalam					

	bekerja					
9	Tidak selalu memiliki penggunaan wawasan yang luas dalam bekerja					
<i>Creativeness</i>						
10	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat					
11	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul					
12	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda					
<i>Initiative</i>						
13	Semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri					
14	Semangat menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri					
15	Kepekaan terhadap lingkungan sekitar					

B. Angket Penilaian Sosil Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		ST	T	S	R	SR
Cooperation						
1	Kemauan bekerja sama dengan Guru lain					
2	Kemampuan bekerja sama dengan Guru lain					
3	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan anggota Guru lain					
4	Kemauan berbagi keterampilan dengan Guru lain					
5	Memiliki kemampuan mudah bergaul di kalangan rekan kerja, dan siswa					
6	Memiliki kemampuan menyampaikan pendapat dengan baik.					
7	Memiliki kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain dengan terbuka					
8	Memiliki kemampuan bertoleransi terhadap keberagaman Guru dan siswa, tidak membedakan antar jenis gender, agama, ras, dsb.					
Dependability						
9	Kontribusi tenaga dalam pekerjaan					
10	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri					
11	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri					

12	Kesadaran dalam bekerja secara mandiri					
13	Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin dalam bekerja					
14	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
15	Memiliki disiplin terkait kehadiran dalam bekerja					

C. Angket Penilaian Pribadi Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S	S	KK	J	TP
Personal Qualities						
1	Dalam menjalankan tugas, sebagai seorang Guru saya bertindak sesuai dengan norma hukum dan sosial					
2	Saya memiliki etos kerja yang baik					
3	Saya memiliki konsistensi dalam berperilaku dan bertindak sesuai normal					
4	Saya tidak pernah menyerah walaupun pekerjaan yang saya lakukan memiliki resiko					
5	Saya terus berusaha untuk menjadi pribadi yang kuat dan tanpa menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah terkait pekerjaan					
7	Saya menghargai ide dari teman sesama Guru					
8	Saya berkomunikasi yang baik terhadap rekan kerja dan siswa					
9	Saya bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan					
10	Saya bersikap komunikatif terhadap rekan di lingkungan kerja					
11	Saya bersikap cepat tanggap dalam membantu rekan kerja dan siswa yang mengalami kesulitan					
12	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan					
13	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri sebagai Guru tidak dilimpahkan kepada orang lain					
14	Kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan setiap aktivitas kerja					
15	Kesetiaan terhadap Institusi/Sekolah menjadi prinsip saya dalam bekerja sebagai Guru					

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN EVALUASI KINERJA GURU PENJASORKES DI KOTA PADANG

Nama Penilai :

Instansi :

Jabatan :

Petunjuk :

1. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian (memvalidasi) beberapa aspek yang terdapat dalam Instrument Penelitian ini.
2. Penilaian cukup dengan memberi tanda cek (√) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan. Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut :
1 = Tidak Baik
2 = Kurang Baik
3 = Baik
4 = Sangat Baik
3. Di bagian akhir Bapak / Ibu dimohon untuk memberikan saran-saran untuk perbaikan instrument tersebut.

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Aspek Petunjuk				
	1. Petunjuk pengisian instrument dinyatakan dengan jelas.				
	2. Petunjuk pengisian mudah dipahami.				
2	Aspek Isi				
	3. Ketepatan antara teori yang digunakan dengan variabel yang diteliti.				
	4. Ketepatan antara teori dengan indikatornya.				
	5. Kecocokan antara instrument yang digunakan dengan variabel yang diteliti.				
	6. Kecukupan item-item dalam mengukur variabel penelitian.				
	7. Kecukupan opsi isian dengan indikator yang ingin diteliti.				
3	Aspek Bahasa				
	8. Kebenaran tata bahasa.				
	9. Kesederhanaan struktur kalimat yang digunakan.				
	10. Ketepatan pemilihan kata yang digunakan.				

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
Jumlah					
Total Akhir					
Penilaian Umum Instrument		A	B	C	D
Keterangan :					
A. Dapat digunakan tanpa revisi					
B. Dapat digunakan dengan sedikit revisi					
C. Dapat digunakan dengan banyak revisi					
D. Tidak dapat digunakan					

Saran-Saran :

.....

.....

.....

Padang, 2025
Validator

ANGKET PRAKTIKALITAS INSTRUMEN PENELITIAN EVALUASI KINERJA GURU PENJASORKES DI KOTA PADANG

Nama :

Alamat:

A. Petunjuk Penilaian

1. Mahasiswa dimohon untuk menilai evaluasi kinerja guru (yang sudah digunakan).
2. Penilaian dilakukan dengan memberi cara tanda contreng (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
 - 1 = Sangat Tidak Praktis (STP)
 - 2 = Tidak Praktis (TP)
 - 3 = Cukup Praktis (CP)
 - 4 = Praktis (P)
 - 5 = Sangat Praktis (SP)
1. Mahasiswa dimohon untuk memberikan komentar dan saran-saran untuk perbaikan (jika ada hal-hal lain yang masih dirasa perlu) pada bagian akhir lembar penilaian sesuai dengan aspek masing-masing.

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		STP	TP	CP	P	SP
I	Kecelasan Petunjuk penggunaan Instrumen					
	1. Rumusan tujuan dan indikator instrumen dinyatakan dengan jelas					
	2. Sub indicator dan pernyataan dinyatakan dengan jelas					
	3. Petunjuk penilaian evaluasi pembelajaran dinyatakan dengan jelas					
II	Ketercapaian Kompetensi Guru					
	4. Instrumen ini mendukung ketercapaian kompetensi guru secara maksimal					
	5. Instrumen ini dapat mengukur aspek kompetensi guru yang akan diukur, yaitu profesional, social, dan pribadi					
III	Respon Guru					
	6. Instrumen ini dapat digunakan dengan baik					
	7. Menggunakan instrumen ini dapat mengukur kompetensi kinerja yang dimiliki					
	8. Merasa senang dan tau Ketika diuji kompetensi kinerja yang dimiliki					

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		STP	TP	CP	P	SP
IV	Alokasi Waktu					
	9. Waktu yang digunakan dalam pengisian evaluasi kinerja guru ini efektif					
	10. Waktu yang dialokasikan dengan menggunakan instrumen ini efektif					
	Jumlah					
	Total Akhir					

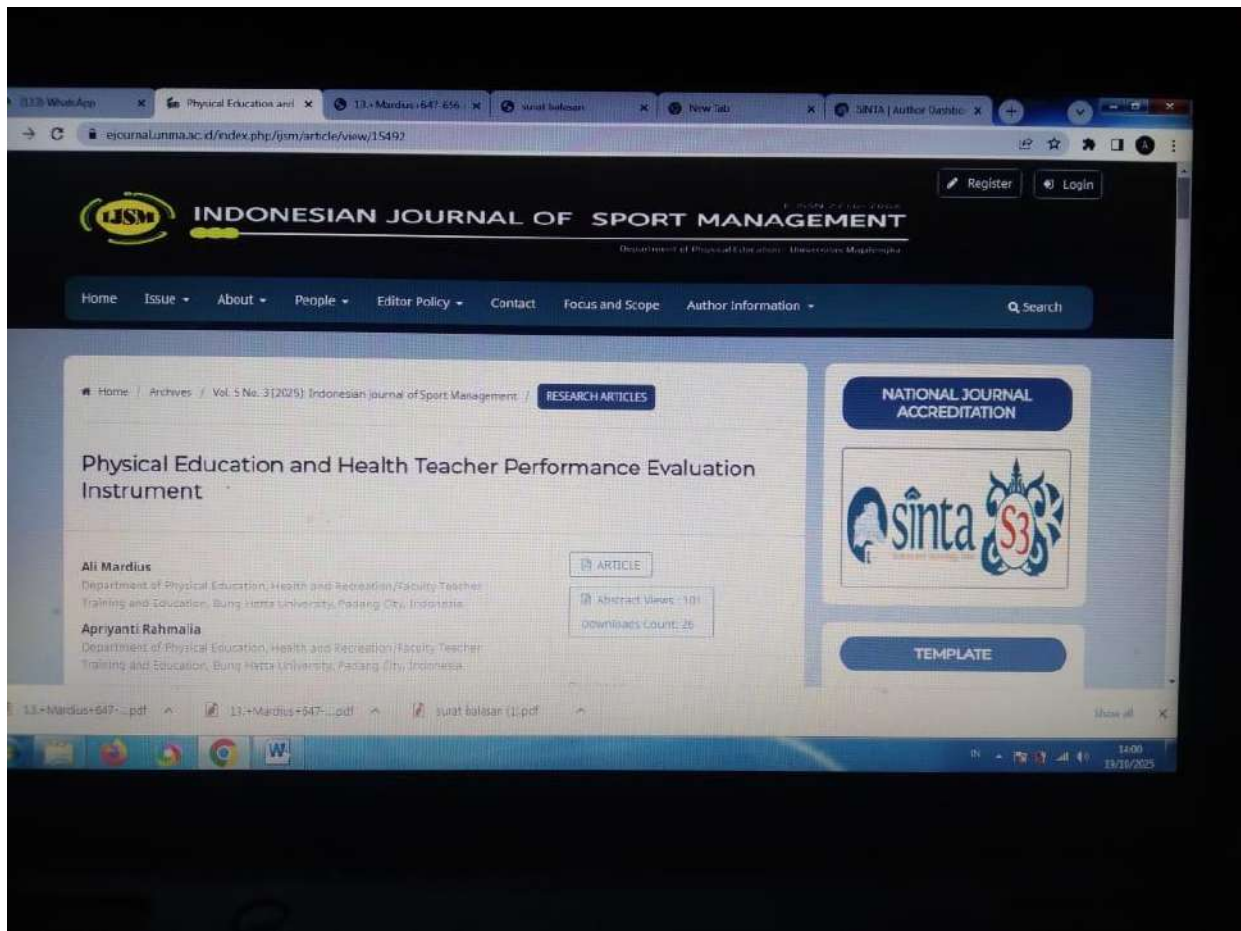
Dimodifikasi dari sumber bacaan: Sugiono, 2015)

Saran-saran;

Padang,
Pengisi Angket

2025

3. Publis Jurnal di Jurnal Of Sport Management Sinta 3





Lampiran 5

Surat Balasan



YAYASAN ARDHYA GARINI
PENGURUS CABANG LANUD SUTAN SJAHRIR
SD ANGKASA
Status : Terakreditasi "A"
Jl. Prof. Dr. Hamka No.25 Padang Email : k1.sutsd1@gmail.com
NSS/NIS/NPSN : 102086107027/100270/10303993

SURAT IZIN OBSERVASI
Nomor : 221420.CKTSD A/TU-2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Dadiyo, S.Pd**
NIP : 196510111986031009
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I / IV B
Jabatan : Kepala Sekolah
NPSN : 10303993

Dengan ini menerangkan bahwa nama Dosen dibawah ini telah melakukan Kegiatan Penelitian Kepada Masyarakat di SD Angkasa Lanud Sutan Sjahrir Padang pada 19 Juni 2025 dengan Judul " Pelatihan Pembelajaran Modifikasi Bermain Pada Ruang Lingkup Aktivitas Senam dalam peningkatan Kebugaran Jasmani Siswa SD Angkasa Lanud Sutan Sjahrir Padang "

NO	NAMA	PRODI	JABATAN
1	Dr.Ali Mandus, S.Pd, M.Pd	PJKR	Ketua
2	Apriyanti Rahmalla, S.Si, M.Pd	PJKR	Anggota
3	Alfiroam Kumar, S.Pd, M.Pd, Alfo	PJKR	Anggota
4	Ary Suud Cahyo Alben, S.Pd, M.Pd	PJKR	Anggota

Demikianlah surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya dan untuk dipergunakan sesuai keperluannya.

Padang, 13 Agustus 2025
Kepala Sekolah
Dadiyo, S.Pd
NIP. 196510111986031009



Upload ke Youtube



Link Youtube : <https://youtube.com/shorts/peLH9xuJpoA?si=9VRtkl-yPhuWQdu5>