

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, Badri. 2017. "Transformational leadership and change readiness and a moderating role of perceived bureaucratic structure: An empirical investigation." *Problems and Perspectives in Management* 15(1):35–44. doi:10.21511/ppm.15(1).2017.03.
- Afrianti, Heni, Sudarwan Danim, Manap Somantri, dan Asti Kartiwi. 2024. "Tinjauan literatur sistematis kepemimpinan terdistribusi di sekolah: mengeksplorasi dampak di lapangan." *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 12:433–45. doi:10.29210/1131800.
- Al-Ghazali, A. H. 1994. *Ihyā' 'Ulūm al-Dīn*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Ghazali, A. H. 2015. *The Revival of the Religious Sciences*. Islamic Te. diedit oleh T. F. Griffin. Cambridge.
- Al-Hussami, Mahmoud, Sawsan Hammad, dan Firas Alsoleihat. 2018. "The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations." *Leadership in Health Services* 31(4):354–70. doi:https://doi.org/10.1108/LHS-06-2017-0031.
- Aunia, Ulfah, dan Nurhidayani. 2025. "Pengembangan Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Teori Konstruktivistik Dan Sosio-kultural." 09(02):647–60.
- Baharuddin. 2024. *Metodologi Penelitian*. Banjar: Ruang Karya Bersama.
- Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.
- Baran, Benjamin E., Jenna N. Filipkowski, dan Rebecca A. Stockwell. 2019. "Organizational Change: Perspectives From Human Resource Management." *Journal of Change Management* 19(3):201–19. doi:10.1080/14697017.2018.1502800.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2006. *Transformational leadership (2nd ed.)*. diedit oleh N. Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bouckennooghe, Dave. 2010. "Positioning Change Recipients' Attitudes Toward Change in the Organizational Change Literature." *The Journal of Applied Behavioral Science* 46(4):500–531. doi:10.1177/0021886310367944.
- Claro, Susana, dan Susanna Loeb. 2024. "Students With Growth Mindset Learn More in School: Evidence From California's CORE School

- Districts.” *Educational Researcher* 53.
doi:10.3102/0013189X241242393.
- Da’as, Rima. 2024. “Understanding How Charismatic School Leaders Affect a Teacher ’ s Readiness for Change : The Role of.” *Journal of Research on Leadership Education* 19(1):28–52.
doi:10.1177/19427751231153036.
- Davis, G.A.& Thomas, M. A. 1989. *Effective School and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Diora, Fradipta, dan Prabandini Mulyana Olievia. 2021. “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru.” *Jurnal penelitian psikologi* 8(2):60–70.
- Dweck, Carol s. 2016. *The New Psychology of succes*. Balatine Books.
- Ericson, Hannah C., Erin L. Dolan, Paula P. Lemons, Peggy Brickman, dan Tessa C. Andrews. 2026. “Teaching Evaluation Readiness Assessment (TERA): Development of a Tool to Measure Faculty Readiness for Advancing Departmental Teaching Evaluation Practices.” *CBE life sciences education* 25(1):ar5. doi:10.1187/cbe.25-06-0114.
- Ford, J. Kevin, dan Pennie Foster-Fishman. 2012. “Organizational Development and Change: Linking Research from the Profit, Nonprofit, and Public Sectors.” in *The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Volume 2*. Oxford University Press.
- Fosnot, C. T., & Perry, R. S. 2019. *Constructivism: A psychological theory of learning*. Teachers College Press.
- Fullan, M. 2014. *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hendrix, Abernethy, Sloane, Misuraca, &. Moore, Peter Wipt and Kara M. George, dan Yuliya Pylayeva-Gupta. 2011. “基因的改变NIH Public Access.” *Bone* 23(1):1–7. doi:10.1111/cdev.12064.Parent.
- Iman Santoso, Teguh, Galuh Tresna Murti, Moch Aminudin Hadi, dan Muhammad Nurwaskita Alamsyah. 2025. “Examining Technical, Human-Social, and Methodological Influences on K-Worker Competency: A Comparative Analysis of Experienced vs. Novice Economics Students at Telkom University.” *Asia Pacific Management and Business Application* 14(1):91–112.
doi:10.21776/ub.apmba.2025.014.01.5.
- iu, X., Zhu, Y., & Zhang, L. 20216. “Perceived organizational support and job burnout among government-funded preservice teachers: Basic psychological needs and educational policy satisfaction.” *cta Psychologica* 262(106033).

- James, Clear. 2020. *Atomic Habits: An Easy & proven way to build good habits & break bad ones*. New york: Avey Publisher.
- Kareem, Jacqueline, Harold Andrew Patrick, Napoleon Prabakaran, B. Valarmathi, Veerta Tania, M. P. M. Pramod Kumar, dan Ujjal Mukherjee. 2023. "Transformational educational leaders inspire school educators' commitment." *Frontiers in Education* 8(5):1–9. doi:10.3389/feduc.2023.1171513.
- Khansa, Nibras, dan Windasari. 2025. "Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah pertama di kabupaten sidoarjo." 12:708–14.
- Lickona, T. 1991. *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Lisa Oktavia, Ryan Hidayat. 2026. "Evaluasi Kesiapan Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka: Tantangan dan Peluang di Tingkat SD." *Pinisi Journal PGSD* 6(1):169–75.
- Mahyudin. 2026. "Krisis Kepala Sekolah: Otonomi Kebablasan?" *Direktur Riset dan Publikasi Yayasan Sukma*, Juni 3, 1.
- Meulaboh. 2025. "Mutu Pendidikan: Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Terbaru dan Rencana Tindak Lanjut." Juni 10, 1.
- Muijs, Daniel, dan Alma Harris. 2003. "Teacher Leadership—Improvement through Empowerment?: An Overview of the Literature." *Educational Management & Administration* 31(4):437–48. doi:10.1177/0263211X030314007.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, strategi dan implementasi*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Napitupulu, E. L. 28M. "Kesiapan guru jadi tantangan Kurikulum Merdeka." *Kompas.id*.
- Nasution, Sri Ilham, Rahmad Purnama, dan Viola Dwi Puspita. 2025. "Peran Persepsi Risiko Lingkungan sebagai Mediator Dalam Hubungan antara Eco-Anxiety Dan Perilaku Pro-Lingkungan di Kalangan Gen Z di Lampung." *Psikodimensia* 24(2):172–86. doi:10.24167/psidim.v24i2.14410.
- Nerlino, Erin. 2020. "A theoretical grounding of teacher leadership." *Journal of Professional Capital and Community* 5(2):117–28. doi:10.1108/JPC-12-2019-0034.
- Ng, Betsy. 2018. "The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation." *Brain Sciences* 8(2). doi:10.3390/brainsci8020020.
- Noddings, N. 2013. *Caring: A Relational Approach to Ethics and Moral*

- Education*. Berkeley: University of California Press.
- Oxford University Press. 2020. *Oxford English Dictionary*.
- Parawansa, Najwa, Ebit Gregorius Gultom, Wida Safitri, Azizah Aulia Nisa, dan M. Surya Dilaga. 2023. "Pengaruh Penerapan Growth Mindset Terhadap Kecerdasan Emosional Melalui Self-Motivation Di Lingkungan Akademik." *Journal Of Creative Student Research* 1(5):307–19.
- Park, D., et al. 2020. "Cultural Influences on Growth Versus Fixed Mindsets: A Review and Directions for Future Research." *Educational Psychologist* 55(3):145–49.
- Paunesku, D., et al. 2015. "Mindset Interventions are a Scalable Treatment for Academic Underachievement." *Psychological Science* 160:784–93.
- Rafferty, Alannah E., Nerina L. Jimmieson, dan Achilles A. Armenakis. 2013. "Change Readiness: A Multilevel Review." *Journal of Management* 39(1):110–35. doi:10.1177/0149206312457417.
- Riowati, Riowati, dan Nono H. Yoenanto. 2022. "Peran Guru Penggerak pada Merdeka Belajar untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan di Indonesia." *Journal of Education and Instruction (JOEI)* 5(1):1–16. doi:10.31539/joeai.v5i1.3393.
- Rusyiana, Rusyiana, dan Marlin Marpaung. 2023. "Pengaruh Kolaborasi Guru, Growth Mindset dan Readiness for Change terhadap Kepemimpinan Guru Sekolah XYZ." *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(6):3945–51. doi:10.54371/jiip.v6i6.1555.
- Saebani Ahmad, Beni, dan Sumantri Li. 2014. *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsu Yusuf. 2016. *Psikologi Perkembangan Anak Dan Remaja*. diedit oleh R. Rosdakarya. Bandung: Rosdakarya, Remaja.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. 2020. "Motivation and social-emotional learning: Theory, research, and practice." *Contemporary Educational Psychology* 60(101830).
- Seaton, Fiona. 2017. "Empowering teachers to implement a growth mindsetSeaton, F. (2017). Empowering teachers to implement a growth mindset. *Educational Psychology in Practice*, 34, 1–17. <https://doi.org/10.1080/02667363.2017.1382333>." *Educational Psychology in Practice* 34:1–17. doi:10.1080/02667363.2017.1382333.
- Sebastian, James, Elaine Allensworth, dan Haigen Huang. 2016. "The role of teacher leadership in how principals influence classroom instruction and student learning." *American Journal of Education* 123(1):69–108.

doi:10.1086/688169.

Seligman, M. E. P., & Adler, A. "Positive education." In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. 2018. "Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths." in *Positive Psychology*. SAGE PUBLICATION.

Shen, Yifei, Yong Deng, Zhonghua Xiao, Zhiwu Zhang, dan Rui Dai. 2025. "Driving green digital innovation in higher education: the influence of leadership and dynamic capabilities on cultivating a green digital mindset and knowledge sharing for sustainable practices." *BMC Psychology* 13(1):2–19. doi:10.1186/s40359-025-02552-z.

Sianipar, Agato Pratomo B. 2021. "Studi Deskriptif Mengenai Model Kompetensi Pada Reporter Koran 'X' di Jakarta." Universitas Kristen Maranatha.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta.

Syafarudin. 2015. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.

Tahajudin, Didin, Siti Rokmanah, dan Chanesa Hestiani Putri. 2023. "Optimalisasi Guru Sebagai Pemimpin Pembelajaran Pada Program Guru Penggerak." *Tpet Journal (Where Theory, Practice, Experience, & Talent meet) Community Service Journal* 8(4):1967–72.

Tahir, Lokman M., Borhandden Mohammed, Al-Hudawi Musah, Shafeeq Hussain V., dan Khadijah Daud. 2020. "Becoming a Teacher Leader: Exploring Malaysian In-Service Teachers' Perceptions, Readiness and Challenges." *Education science* 45(202):283–310. doi:10.15390/EB.2020.7362.

Triwiyanto, Teguh. 2024. "Kepemimpinan Pendidikan & Kepemimpinan Pembelajaran." *Prosiding Seminar Nasional dengan Tema "Penguatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Program Guru Penggerak dan Merdeka Belajar pada Era Digital 5.0"* 394–406.

Weiner, B. J. 2009. "A theory of organizational readiness for change." 4(1):67.

Weiner, Bryan J. 2009. "A theory of organizational readiness for change." *Implementation Science* 4(1):1–9. doi:10.1186/1748-5908-4-67.

Wenner, Julianne A., dan Todd Campbell. 2017. "The Theoretical and Empirical Basis of Teacher Leadership: A Review of the Literature." *Review of Educational Research* 87(1):134–71. doi:10.3102/0034654316653478.

Wisanti, Lucia Sapto Wendah, Kabul Wahyu Utomo, dan Janita Sembiring

- Meliala. 2025. "The Influence of The Principal's Leadership Agility, Teacher Competence and Work Environment in Readiness F for Change Through Employee Engagement Mediation The Don Bosco School Panca Dharma Foundation Jakarta." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 6(5):3843–59. doi:10.38035/dijemss.v6i5.4583.
- Yanuardianto, Elga. 2019. "Theory of Social Cognitive of Albert Bandura." *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 1(2):94–111.
- Yeager, David S, Paul Hanselman, Gregory M. Walton, Jared S. Murray, Robert Crosnoe, Chandra Muller, Elizabeth Tipton, Barbara Schneider, Chris S. Hulleman, Cintia P. Hinojosa, David Paunesku, Carissa Romero, Kate Flint, Alice Roberts, Jill Trott, Ronaldo Iachan, Jenny Buontempo, Sophia Man Yang, Carlos M. Carvalho, P. Richard Hahn, Maithreyi Gopalan, Pratik Mhatre, Ronald Ferguson, Angela L. Duckworth, dan Carol S. Dweck. 2019. "A National Experiment Reveals Where a Growth Mindset Improves Achievement." *Nature* 573(7774):364–69. doi:10.1038/s41586-019-1466-y.
- Yeager, David S., Paul Hanselman, Gregory M. Walton, Jared S. Murray, Robert Crosnoe, Chandra Muller, Elizabeth Tipton, Barbara Schneider, Chris S. Hulleman, Cintia P. Hinojosa, David Paunesku, Carissa Romero, Kate Flint, Alice Roberts, Jill Trott, Ronaldo Iachan, Jenny Buontempo, Sophia Man Yang, Carlos M. Carvalho, P. Richard Hahn, Maithreyi Gopalan, Pratik Mhatre, Ronald Ferguson, Angela L. Duckworth, dan Carol S. Dweck. 2019. "A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement." *Nature* 573(7774):364–69. doi:10.1038/s41586-019-1466-y.
- Yuntina, Lily, Eliana Sari, dan Neti Karnati. 2024. "The Influence of Transformational Leadership on Task Performance Through Organizational Commitment." *International Journal of Advanced Multidisciplinary* 2(4):854–65. doi:10.38035/ijam.v2i4.446.
- Zhao, Y., et al. 2021. "The Role of Feedback in Learners' Engagement and Mindset in Online Learning Platforms." *Computers & Education* 160.
- Zimmerman, B. J. 2015. "Self-regulated learning: Theories, measures, and outcomes. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (2nd ed.)." *Elsevier*.

INSTRUMEN PENELITIAN

HUBUNGAN *GROWTH MINDSET* DAN *READINESS FOR CHANGE* DENGAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN GURU SEKOLAH DASAR KABUPATEN BEKASI

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul *Hubungan Growth Mindset Dan Readiness For Change Terhadap Kompetensi Kepemimpinan Guru Sekolah Dasar Kabupaten Bekasi* ", maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab beberapa pertanyaan kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan. Data dan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian pengantar ini disampaikan, atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terima kasih.

Bekasi, 1 mei 2026

Hormat Saya
Peneliti,

Imam Zaky Mubarak
41189901240026

A. DATA RESPONDEN

Nomor Responden:

Bapak/Ibu/Sdr. yang saya hormati, berilah tanda [√] pada kolom yang tersedia!

Status : ☐ ASN
☐ Pegawai Yayasan Swasta
☐ Honorer

Usia : ☐ 20-25 Tahun
☐ 25-30 Tahun
☐ 30-35 Tahun
☐ 35-60 Tahun

Jenis kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita

Pendidikan : ☐ SMA
☐ DIPLOMA
☐ S1
☐ S2

Masa Kerja : ☐ Kurang dari 1 tahun
☐ 1-3 tahun
☐ 3-5 tahun
☐ 5-10 tahun
☐ > 10 tahun

B. SKALA PENILAIAN

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Bacalah pernyataan dengan seksama dan teliti, bila kurang jelas tanyakan pada petugas.
2. Berilah tanda [√] pada pilihan kolom tanggapan yang tersedia menurut tanggapan Bpk/Ibu/Sdr paling tepat, dengan kriteria sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Guna menjamin kerahasiaan, Bpk/Ibu/Sdr tidak perlu mencantumkan nama pada lembar kuesioner ini.
4. Dimohon berilah tanggapan dengan jujur, agar hasil kuesioner ini menunjukkan kondisi yang sebenarnya.
5. Kuesioner ini dijamin kerahasiannya dan tidak akan berdampak apapun terhadap penilaian (*conduite*), reputasi, privasi, kedudukan maupun karier Bapak/Ibu/Sdr.

C. ANGKET/KUESIONER

1. Kompetensi Kepemimpinan Guru

No. Pert.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya memberikan pujian ketika siswa melakukan tugas dengan baik.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya memberikan dorongan semangat rekan kerja menghadapi kesulitan.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya jarang memuji siswa karena khawatir mereka menjadi sombong.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya menciptakan suasana yang nyaman sehingga siswa untuk belajar dan bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Suasana di kelas dan tempat kerja kaku adalah yang cocok bagi saya	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya mendukung rekan kerja (guru) untuk mencoba improvisasi pembelajaran	☐	☐	☐	☐	☐
7	Saya menjelaskan bagaimana tugas harus dikerjakan berhubungan dengan capaian minimal	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya malas menyesuaikan materi sesuai dengan minat dan kebutuhan siswa.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya memberikan tugas yang cukup menantang namun masih menurut keyakinan hal tersebut masih dapat di selesaikan siswa	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saya suka membebani saya dengan tugas di luar kemampuannya	☐	☐	☐	☐	☐

11	Saya menyesuaikan rencana pembelajaran dengan kebutuhan dan perkembangan siswa secara berkala.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Saya bersedia menjadi penyusun rencana kegiatan sekolah apabila di perlukan	☐	☐	☐	☐	☐
13	Saya rasa rencana yang mendadak justru menjadi pilihan tepat	☐	☐	☐	☐	☐
14	Saya mampu mengorganisir rekan sejawat apabila memang saya diberikan tanggung jawab untuk hal tersebut	☐	☐	☐	☐	☐
15	Saya menyesuaikan Sumber daya di sekolah alat peraga, buku, atau media digital yang tersedia di sekolah secara efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Saya rasa tidak perlu mengingatkan rekan kerja untuk aktif menggunakan media pembelajaran sekolah	☐	☐	☐	☐	☐
17	Saya menganalisis dan evaluasi hasil penilaian untuk mengetahui tingkat pencapaian kompetensi setiap siswa	☐	☐	☐	☐	☐
18	Saya meyakini evaluasi setiap kegiatan perlu ada baik itu pahit karena untuk kebaikan kedepanya	☐	☐	☐	☐	☐
19	saya rasa tidak perlu ada evaluasi karena nanti tahun depan juga seperti itu	☐	☐	☐	☐	☐
20	Saya selalu mencari tahu akar masalah terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.	☐	☐	☐	☐	☐

21	Saya tidak terburu-buru dalam memutuskan tanpa data atau fakta yang cukup.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Saya cenderung mengambil keputusan secara spontan tanpa menganalisis masalah.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Saya mempertimbangkan beberapa pilihan solusi sebelum menentukan keputusan akhir.	☐	☐	☐	☐	☐
24	Saya hanya punya satu cara dalam menyelesaikan masalah.	☐	☐	☐	☐	☐
25	Saya tidak ragu mengambil keputusan meskipun dalam tekanan.	☐	☐	☐	☐	☐
26	Saya sering ragu dan menunda keputusan saat menghadapi masalah sulit.	☐	☐	☐	☐	☐
27	saya mempunyai insting untuk mengambil keputusan berdasarkan pengalaman bekerja sebagai guru	☐	☐	☐	☐	☐
28	Saya tidak mengevaluasi dampak keputusan karena tidak enak dengan orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
29	Saya bersedia mengubah keputusan jika hasil evaluasi menunjukkan kurang efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
30	Saya menjelaskan instruksi atau materi secara runtut dan mudah dipahami.	☐	☐	☐	☐	☐
31	Saya mampu memimpin rapat kegiatan sekolah apabila ditunjuk menjadi Penanggung jawab	☐	☐	☐	☐	☐

32	Saya tidak suka membuat catatan hasil rapat	☐	☐	☐	☐	☐
33	Saya menyampaikan umpan balik dengan fokus pada perbaikan, bukan kesalahan.	☐	☐	☐	☐	☐
34	Saya sering menyela atau tidak selesai mendengar keluhan siswa atau reka kerja	☐	☐	☐	☐	☐
35	Saya ikut terlibat langsung dalam kegiatan tim, bukan hanya memberi perintah.	☐	☐	☐	☐	☐
36	Saya hadir dan berkontribusi dalam rapat guru atau diskusi kelompok.	☐	☐	☐	☐	☐
37	Saya sering absen atau pasif dalam kegiatan kelompok guru.	☐	☐	☐	☐	☐
38	Saya memediasi konflik dengan fokus pada solusi, bukan menyalahkan.	☐	☐	☐	☐	☐
39	Saya berkomunikasi secara rutin dengan orang tua murid (via grup WA, buku penghubung, atau pertemuan).	☐	☐	☐	☐	☐
40	Saya bersikap jujur meskipun hal itu tidak menguntungkannya.	☐	☐	☐	☐	☐
41	Saya yakin bahwa integritas dibangun dari individu sehingga berpengaruh ke siswa dan organisasi	☐	☐	☐	☐	☐
42	Saya pernah mengubah nilai siswa demi alasan tertentu.	☐	☐	☐	☐	☐

43	Saya datang tepat waktu dan mematuhi aturan yang sama seperti yang diterapkan kepada saya.	☐	☐	☐	☐	☐
44	Saya sering terlambat masuk kelas atau meninggalkan jam mengajar.	☐	☐	☐	☐	☐
45	Saya tidak menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan yang diakibatkan keputusannya.	☐	☐	☐	☐	☐
46	Saya tidak bersedia menerima konsekuensi atas tindakan saya walaupun saya rasa itu benar.	☐	☐	☐	☐	☐
47	Saya bekerja keras dan menunjukkan semangat belajar hal baru secara terus-menerus.	☐	☐	☐	☐	☐
48	Saya tidak merasa percaya diri untuk menjadi contoh yang baik oleh rekan dan siswa	☐	☐	☐	☐	☐
49	Saya akan berusaha menjadi teladan yang baik untuk siswa dan rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐

1.

2. Growth Mindset

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
50	Saya secara rutin mencari pelatihan atau kursus untuk meningkatkan keterampilan.	☐	☐	☐	☐	☐
51	Saya membaca buku atau artikel terbaru untuk memperluas pengetahuan	☐	☐	☐	☐	☐
52	Saya merasa tidak perlu terus meningkatkan skill karena yang sekarang sudah cukup.	☐	☐	☐	☐	☐
53	Saya konsisten belajar meskipun tidak ada yang mengawasi.	☐	☐	☐	☐	☐
54	Saya mengevaluasi kemajuan belajar saya secara berkala untuk terus memperbaiki kualitas.	☐	☐	☐	☐	☐
55	Saya sering meluangkan waktu untuk berlatih keterampilan yang ingin saya kuasai.	☐	☐	☐	☐	☐
56	Saya belajar banyak dari pengalaman langsung, bukan hanya teori.	☐	☐	☐	☐	☐
57	Saya aktif mengikuti workshop atau seminar untuk pengembangan diri.	☐	☐	☐	☐	☐
58	Saya menganggap pelatihan lanjutan hanya membuang waktu.	☐	☐	☐	☐	☐
59	Saya memanfaatkan program pelatihan yang disediakan oleh institusi/tempat kerja.	☐	☐	☐	☐	☐

60	Ketika gagal, saya justru merasa terdorong untuk belajar lebih giat.	☐	☐	☐	☐	☐
61	Saya memandang kegagalan sebagai bagian normal dari proses mencapai keberhasilan.	☐	☐	☐	☐	☐
62	Saya selalu mencari akar masalah ketika mengalami kegagalan.	☐	☐	☐	☐	☐
63	Saya merasa kegagalan adalah bukti bahwa saya tidak berbakat.	☐	☐	☐	☐	☐
64	Saya tidak malu untuk diskusi dengan rekan apabila saya rasa perlu masukan terhadap solusi	☐	☐	☐	☐	☐
65	Setelah gagal, saya menyusun rencana baru yang berbeda dari sebelumnya.	☐	☐	☐	☐	☐
66	Saya berani mengubah pendekatan saya jika pendekatan lama terbukti gagal.	☐	☐	☐	☐	☐
67	Saya sering melakukan kesalahan yang sama berulang kali.	☐	☐	☐	☐	☐
68	Saya belajar dari kesalahan masa lalu sehingga tidak mengulangnya lagi.	☐	☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐	☐
69	Saya lebih suka mengambil tugas yang sulit daripada tugas yang mudah.	☐	☐	☐	☐	☐
70	Saya secara sukarela mengerjakan proyek yang membutuhkan kemampuan di luar zona nyaman saya.	☐	☐	☐	☐	☐

71	Saya selalu memilih tugas yang paling mudah agar tidak pusing.	☐	☐	☐	☐	☐
72	Ketika menemui materi sulit, saya tetap bertahan hingga memahaminya.	☐	☐	☐	☐	☐
73	Saya menghindari topik materi yang sulit	☐	☐	☐	☐	☐
74	Saya tidak pernah menunda atau menghindari topik yang rumit.	☐	☐	☐	☐	☐
75	Saya suka mencari cara-cara baru dan tidak biasa untuk mengatasi masalah.	☐	☐	☐	☐	☐
76	Ketika jalan buntu, saya berdiskusi dengan orang lain untuk mendapatkan ide segar.	☐	☐	☐	☐	☐
77	Saya merasa tidak bersemangat ketika dihadapkan pada situasi yang menantang.	☐	☐	☐	☐	☐
78	Bagi saya, semakin besar tantangan, semakin besar kesempatan untuk belajar.	☐	☐	☐	☐	☐
79	Saya mendengarkan kritik orang lain tanpa memotong pembicaraan.	☐	☐	☐	☐	☐
80	Saya berusaha memahami sudut pandang pemberi kritik sebelum menanggapi.	☐	☐	☐	☐	☐
81	Saya hanya melihat orang yang diatas saya jika memberikan saran terhadap saya	☐	☐	☐	☐	☐
82	Saya langsung mengubah perilaku atau cara kerja saya jika kritik itu membangun.	☐	☐	☐	☐	☐
83	Saya mencatat poin-poin kritik untuk dievaluasi dan ditindaklanjuti.	☐	☐	☐	☐	☐
84	Saya bisa menerima kritik tanpa marah atau membela diri berlebihan.	☐	☐	☐	☐	☐

85	Saya mudah tersinggung dan membela diri berlebihan saat dikritik.	☐	☐	☐	☐	☐
86	Saya secara rutin meminta pendapat atasan/rekan tentang kinerja saya.	☐	☐	☐	☐	☐
87	Saya tidak pernah meminta umpan balik karena takut mendengar kekurangan.	☐	☐	☐	☐	☐
88	Saya yakin umpan balik dari atasan atau rekan untuk kemajuan saya bukan menjatuhkan saya.	☐	☐	☐	☐	☐
89	Saya mencari tahu metode atau kebiasaan yang dilakukan orang sukses di bidang saya.	☐	☐	☐	☐	☐
90	Saya membaca biografi atau wawancara tokoh sukses untuk mempelajari strategi mereka.	☐	☐	☐	☐	☐
91	Prestasi teman saya justru membuat saya lebih bersemangat untuk berprestasi.	☐	☐	☐	☐	☐
92	Saya enggan meminta tips dari rekan yang berhasil.	☐	☐	☐	☐	☐
93	Saya tidak merasa iri ketika orang lain mendapatkan penghargaan yang saya inginkan.	☐	☐	☐	☐	☐
94	Saya melihat kesuksesan orang lain sebagai bukti bahwa kesuksesan itu mungkin dicapai.	☐	☐	☐	☐	☐
95	Saya merasa terancam jika rekan kerja saya mendapat pujian lebih.	☐	☐	☐	☐	☐
96	Saya menjadikan pencapaian orang lain sebagai tolok ukur untuk menentukan target saya sendiri.	☐	☐	☐	☐	☐
97	Saya tidak mau mencontoh orang lain karena saya ingin menjadi unik.	☐	☐	☐	☐	☐

98	Saya menganalisis apa yang perlu saya tingkatkan agar bisa seperti mereka yang berhasil.	☐	☐	☐	☐	☐
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3. Readiness For Change

No. Pert.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
99	Saya yakin mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
100	Saya tidak ragu bahwa saya bisa menghadapi perubahan dengan baik.	☐	☐	☐	☐	☐
101	Saya merasa tidak percaya diri ketika harus beradaptasi dengan perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
102	Saya merasa tenang meskipun situasi kerja berubah-ubah.	☐	☐	☐	☐	☐
103	Saya sangat grogi terhadap prosedur baru	☐	☐	☐	☐	☐
104	Saya ingin berubah karena saya sendiri merasa perlu, bukan karena paksaan.	☐	☐	☐	☐	☐
105	Saya memiliki dorongan dari dalam diri untuk mencoba hal-hal baru.	☐	☐	☐	☐	☐
106	Saya memahami bahwa perubahan adalah bagian tak terpisahkan dari kemajuan organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐
107	Saya sulit menerima perubahan karena lebih nyaman dengan keadaan yang sudah ada.	☐	☐	☐	☐	☐
108	Saya tidak melawan perubahan karena saya tahu itu diperlukan.	☐	☐	☐	☐	☐
109	Saya secara aktif mencari tahu detail tentang perubahan sebelum diimplementasikan.	☐	☐	☐	☐	☐

110	Saya bertanya kepada atasan atau rekan jika ada informasi perubahan yang belum jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
111	Saya segera mengubah cara kerja saya sesuai dengan tuntutan perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
112	Saya hanya menunggu diperintah saja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
113	Saya tetap menggunakan cara lama meskipun perubahan sudah diterapkan.	☐	☐	☐	☐	☐
114	Saya hadir dan mengikuti setiap pelatihan yang disediakan terkait perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
115	Saya sering bolos atau tidak serius dalam pelatihan tentang perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
116	Saya aktif bertanya dan berlatih selama sosialisasi perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
117	Saya mengajak rekan kerja untuk ikut mendukung program perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
118	Saya berdiskusi dengan rekan untuk membangun semangat bersama dalam menghadapi perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
119	Atasan saya memberikan arahan yang cukup terkait perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
120	Atasan saya terlibat langsung dalam memastikan perubahan berjalan lancar.	☐	☐	☐	☐	☐

121	jika ada kebijakan terbaru, Sekolah melepaskan perubahan kepada individu masing-masing	☐	☐	☐	☐	☐
122	Sekolah memberikan pelatihan serta waktu cukup serta target untuk perubahan					
123	Saya mengalami kekurangan sarana saat menerapkan perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
124	Sekolah/atasan tidak pernah menjelaskan tujuan perubahan secara terbuka.	☐	☐	☐	☐	☐
125	Saya menerima informasi perubahan secara bertahap dan mudah dipahami.	☐	☐	☐	☐	☐
126	Rekan kerja saya bersedia berbagi tips agar lebih mudah beradaptasi dengan perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
127	Di tempat kerja, setiap orang cenderung fokus pada dirinya sendiri saat perubahan terjadi.	☐	☐	☐	☐	☐
128	Saya merasa tim saya kompak dalam menjalani masa transisi perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
129	Saya percaya perubahan akan membuat saya bekerja lebih efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
130	Perubahan ini akan membantu saya mencapai target kerja lebih baik.	☐	☐	☐	☐	☐
131	Perubahan hanyalah sebatas jargon dan tidak efektif meningkatkan kinerja organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐

132	Saya optimis perubahan ini memajukan organisasi secara keseluruhan.	☐	☐	☐	☐	☐
133	Menurut saya, perubahan justru merugikan organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐
134	Saya melihat perubahan sebagai kesempatan untuk belajar hal baru.	☐	☐	☐	☐	☐
135	Perubahan membuka peluang karier atau peningkatan kompetensi bagi saya.	☐	☐	☐	☐	☐
136	Saya yakin cara baru yang diperkenalkan lebih unggul daripada cara lama.	☐	☐	☐	☐	☐
137	Saya lebih memilih kebiasaan lama dari pada perubahan karena kurang efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
138	Saya cenderung tidak yakin dengan perubahan membawa ke arah yang lebih baik	☐	☐	☐	☐	☐
139	Saya berani menyampaikan ide saya saat diskusi perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
140	Saya memberikan masukan konkret untuk memperbaiki rencana perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
141	Saya diam saja dan tidak pernah memberikan masukan dalam proses perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
142	Saya melaporkan hambatan sekaligus usulan pemecahannya kepada atasan.	☐	☐	☐	☐	☐
143	Saya bersedia mengisi survei atau memberikan umpan balik tentang jalannya perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
144	Saya ikut serta dalam rapat evaluasi perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐

145	Saya menjadi contoh bagi rekan lain dalam mengadopsi perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
146	Saya lebih suka menjadi pengikut daripada menjadi pelopor perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐
147	Saya secara sukarela membantu rekan yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan.	☐	☐	☐	☐	☐

Hasil SPSS veri 22

Uji Normalitas

NPART TESTS

/K-S (NORMAL)=Y X1 X2
/MISSING ANALYSIS.

Notes

Output Created		01-JUL-2026 10:26:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	274
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=Y X1 X2 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		274	274	274
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	173,6314	176,2263	171,5511
	Std. Deviation	12,63256	14,39958	14,83533
Most Extreme Differences	Absolute	,041	,053	,041
	Positive	,041	,049	,041
	Negative	-,037	-,053	-,024
Test Statistic		,041	,053	,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,058 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas X1 Terhadap Y

Means

Notes

Output Created		01-JUL-2026 10:27:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	274
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	274	100,0%	0	0,0%	274	100,0%

Report

X1	Mean	N	Std. Deviation
137,00	147,0000	1	.
141,00	161,0000	1	.
143,00	147,0000	1	.
144,00	152,6667	3	10,69268
145,00	154,0000	2	9,89949
146,00	154,0000	2	9,89949
151,00	160,0000	1	.
154,00	156,0000	1	.
156,00	165,5000	2	,70711
157,00	161,6667	6	2,73252
159,00	156,0000	1	.
160,00	175,2000	5	6,26099
161,00	164,5000	6	10,40673
162,00	168,5000	4	14,38749
163,00	169,7500	8	10,72714
164,00	166,2500	12	6,66231
165,00	165,0000	6	12,58571

166,00	167,7273	11	9,33907
167,00	163,5000	6	5,43139
168,00	169,5000	6	6,34823
169,00	168,6000	10	9,76615
170,00	170,5714	7	9,62388
171,00	174,8000	5	13,14154
172,00	173,8889	9	10,10500
173,00	169,0000	6	12,37740
174,00	178,6667	9	9,42072
175,00	170,8000	5	15,10629
176,00	174,8333	6	11,72035
177,00	179,6667	9	9,39415
178,00	177,3333	6	7,08990
179,00	170,3333	9	12,51998
180,00	174,8889	9	8,83805
181,00	171,2500	8	5,11999
182,00	180,4000	10	9,13114
183,00	179,0000	5	6,40312
184,00	178,8750	8	9,21858
185,00	178,3333	3	17,47379
186,00	173,0000	6	10,11929
187,00	174,7500	4	11,89888
188,00	188,0000	4	9,41630
189,00	170,0000	3	22,06808
190,00	176,1429	7	4,87950
191,00	181,5000	2	3,53553
192,00	181,5000	6	7,31437
193,00	167,0000	2	19,79899
194,00	192,0000	2	7,07107
195,00	180,0000	3	19,97498
196,00	185,0000	3	4,58258
197,00	182,0000	2	2,82843
198,00	191,0000	3	19,67232
199,00	184,0000	1	.
200,00	196,0000	1	.
201,00	188,0000	3	6,08276
202,00	184,5000	2	,70711
203,00	183,0000	2	16,97056
204,00	197,0000	3	10,58301
206,00	194,0000	2	19,79899
213,00	209,0000	1	.
216,00	194,0000	1	.
223,00	194,0000	1	.
231,00	194,0000	1	.
Total	173,6314	274	12,63256

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	21697,831	60	361,631	3,522	,000
		Linearity	16380,860	1	16380,860	159,554	,000
		Deviation from Linearity	5316,970	59	90,118	,878	,718
		Within Groups	21867,939	213	102,666		
	Total		43565,770	273			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	,613	,376	,706	,498

Uji Linearitas X2 Terhadap Y

Notes

Output Created		01-JUL-2026 10:28:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	274
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X2 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X2	274	100,0%	0	0,0%	274	100,0%

Report

X2	Mean	N	Std. Deviation
137,00	159,0000	1	.
138,00	170,0000	1	.
140,00	185,0000	1	.
141,00	176,0000	1	.
142,00	147,0000	2	,00000
145,00	159,0000	1	.
146,00	162,0000	4	5,47723
147,00	160,0000	1	.
149,00	162,2500	4	2,75379
150,00	170,0000	1	.
151,00	164,0000	2	19,79899
152,00	160,6000	5	15,89969
153,00	159,3333	3	8,62168
154,00	167,0000	7	12,35584
155,00	165,0000	1	.
156,00	159,3750	8	4,03334
157,00	165,3333	3	4,04145
158,00	161,3333	9	11,34681
159,00	165,0000	2	8,48528

160,00	171,3333	12	9,59482
161,00	172,5000	4	10,63015
162,00	161,0000	3	,00000
163,00	170,6667	6	10,26970
164,00	172,6667	9	14,10674
165,00	181,0000	4	6,58281
166,00	172,8889	9	9,19843
167,00	181,3333	6	11,25463
168,00	171,8000	5	11,21160
169,00	177,1250	8	11,94556
170,00	170,8000	10	10,52827
171,00	173,6364	11	8,85746
172,00	179,6000	5	8,08084
173,00	163,2500	4	12,78997
174,00	179,2222	9	12,52775
175,00	178,0000	8	11,16116
176,00	171,5000	10	11,64522
177,00	177,8000	5	9,01110
178,00	174,0000	1	.
179,00	175,1429	7	9,37067
180,00	179,6000	10	11,95547
181,00	179,6667	6	9,75021
182,00	172,2000	10	12,22747
183,00	175,5000	6	12,56583
184,00	181,0000	1	.
185,00	180,0000	4	4,89898
186,00	179,5714	7	4,11733
187,00	173,6667	6	10,07307
188,00	175,2500	4	9,91211
189,00	191,0000	2	8,48528
190,00	182,0000	2	,00000
192,00	175,3333	3	4,50925
193,00	186,5000	2	3,53553
195,00	208,0000	1	.
197,00	182,0000	5	3,67423
200,00	171,0000	1	.
201,00	196,5000	2	17,67767
203,00	186,0000	1	.
205,00	195,0000	2	,00000
208,00	194,0000	1	.
210,00	194,5000	2	,70711
216,00	201,5000	2	10,60660
224,00	209,0000	1	.
Total	173,6314	274	12,63256

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Betwe	(Combined)	21112,609	61	346,108	3,268	,000
	en	Linearity	13166,764	1	13166,764	124,319	,000
	Group	Deviation from	7945,844	60	132,431	1,250	,127
	s	Linearity					
	Within Groups		22453,161	212	105,911		
	Total		43565,770	273			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	,550	,302	,696	,485

Uji multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	68,395	7,704		8,877	,000		
Growth_Mindset	,390	,055	,445	7,036	,000	,545	1,835
Readiness_For_Change	,213	,054	,250	3,951	,000	,545	1,835

a. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

Frekuensi Sebaran Data

Frequencies

Notes			
Output Created		01-JUL-2026 11:12:37	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		274
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Kompetensi_kepemimpinan_guru Growth_Mindset Readiness_For_Change /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /HISTOGRAM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:02,09	

Elapsed Time

00:00:01,95

Statistics

	Kompetensi_kepe mimpinan_guru	Growth_Mindset	Readiness_For_C hange
N	274	274	274
Valid	0	0	0
Missing	0	0	0
Mean	173,63	176,23	171,55
Std. Error of Mean	,763	,870	,896
Median	174,00	176,00	171,00
Mode	171	164	160
Std. Deviation	12,633	14,400	14,835
Variance	159,582	207,348	220,087
Range	63	94	87
Minimum	146	137	137
Maximum	209	231	224
Sum	47575	48286	47005

Frequency Table**Kompetensi_kepemimpinan_guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 146	1	,4	,4	,4
147	8	2,9	2,9	3,3
149	1	,4	,4	3,6
150	2	,7	,7	4,4
153	2	,7	,7	5,1
154	1	,4	,4	5,5
155	2	,7	,7	6,2
156	4	1,5	1,5	7,7
157	3	1,1	1,1	8,8
158	3	1,1	1,1	9,9
159	9	3,3	3,3	13,1
160	6	2,2	2,2	15,3
161	9	3,3	3,3	18,6
162	4	1,5	1,5	20,1
163	7	2,6	2,6	22,6
164	8	2,9	2,9	25,5
165	9	3,3	3,3	28,8
166	7	2,6	2,6	31,4
167	6	2,2	2,2	33,6
168	8	2,9	2,9	36,5
169	1	,4	,4	36,9
170	7	2,6	2,6	39,4
171	15	5,5	5,5	44,9
172	6	2,2	2,2	47,1
173	4	1,5	1,5	48,5
174	13	4,7	4,7	53,3
175	6	2,2	2,2	55,5

176	8	2,9	2,9	58,4
177	4	1,5	1,5	59,9
178	13	4,7	4,7	64,6
179	5	1,8	1,8	66,4
180	6	2,2	2,2	68,6
181	9	3,3	3,3	71,9
182	8	2,9	2,9	74,8
183	7	2,6	2,6	77,4
184	10	3,6	3,6	81,0
185	11	4,0	4,0	85,0
186	6	2,2	2,2	87,2
187	2	,7	,7	88,0
189	3	1,1	1,1	89,1
190	4	1,5	1,5	90,5
192	4	1,5	1,5	92,0
193	5	1,8	1,8	93,8
194	4	1,5	1,5	95,3
195	4	1,5	1,5	96,7
196	1	,4	,4	97,1
197	4	1,5	1,5	98,5
208	1	,4	,4	98,9
209	3	1,1	1,1	100,0
Total	274	100,0	100,0	

Growth Mindset

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 137	1	,4	,4	,4
141	1	,4	,4	,7
143	1	,4	,4	1,1
144	3	1,1	1,1	2,2
145	2	,7	,7	2,9
146	2	,7	,7	3,6
151	1	,4	,4	4,0
154	1	,4	,4	4,4
156	2	,7	,7	5,1
157	6	2,2	2,2	7,3
159	1	,4	,4	7,7
160	5	1,8	1,8	9,5
161	6	2,2	2,2	11,7
162	4	1,5	1,5	13,1
163	8	2,9	2,9	16,1
164	12	4,4	4,4	20,4
165	6	2,2	2,2	22,6
166	11	4,0	4,0	26,6
167	6	2,2	2,2	28,8
168	6	2,2	2,2	31,0
169	10	3,6	3,6	34,7
170	7	2,6	2,6	37,2

171	5	1,8	1,8	39,1
172	9	3,3	3,3	42,3
173	6	2,2	2,2	44,5
174	9	3,3	3,3	47,8
175	5	1,8	1,8	49,6
176	6	2,2	2,2	51,8
177	9	3,3	3,3	55,1
178	6	2,2	2,2	57,3
179	9	3,3	3,3	60,6
180	9	3,3	3,3	63,9
181	8	2,9	2,9	66,8
182	10	3,6	3,6	70,4
183	5	1,8	1,8	72,3
184	8	2,9	2,9	75,2
185	3	1,1	1,1	76,3
186	6	2,2	2,2	78,5
187	4	1,5	1,5	79,9
188	4	1,5	1,5	81,4
189	3	1,1	1,1	82,5
190	7	2,6	2,6	85,0
191	2	,7	,7	85,8
192	6	2,2	2,2	88,0
193	2	,7	,7	88,7
194	2	,7	,7	89,4
195	3	1,1	1,1	90,5
196	3	1,1	1,1	91,6
197	2	,7	,7	92,3
198	3	1,1	1,1	93,4
199	1	,4	,4	93,8
200	1	,4	,4	94,2
201	3	1,1	1,1	95,3
202	2	,7	,7	96,0
203	2	,7	,7	96,7
204	3	1,1	1,1	97,8
206	2	,7	,7	98,5
213	1	,4	,4	98,9
216	1	,4	,4	99,3
223	1	,4	,4	99,6
231	1	,4	,4	100,0
Total	274	100,0	100,0	

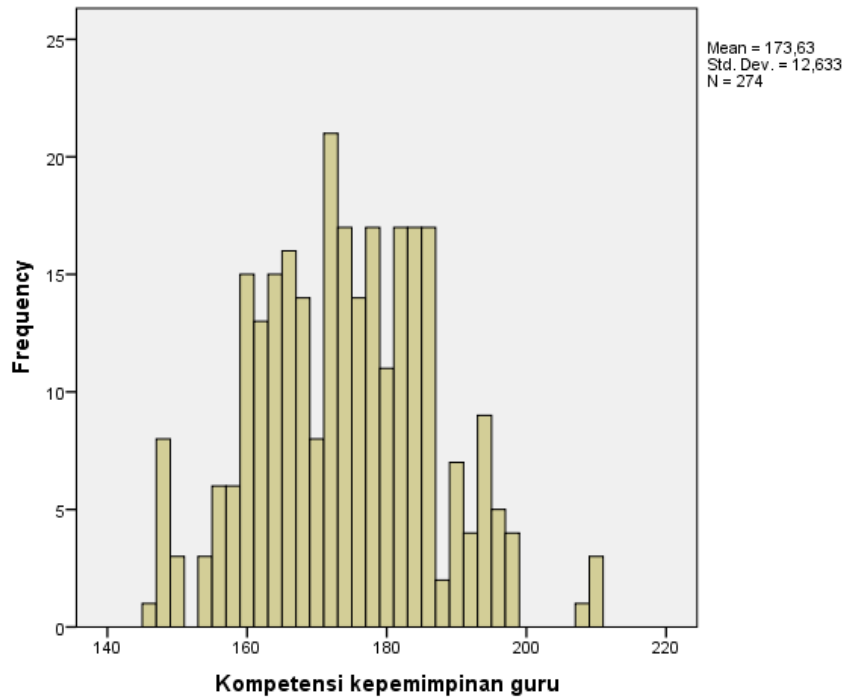
Readiness For Change

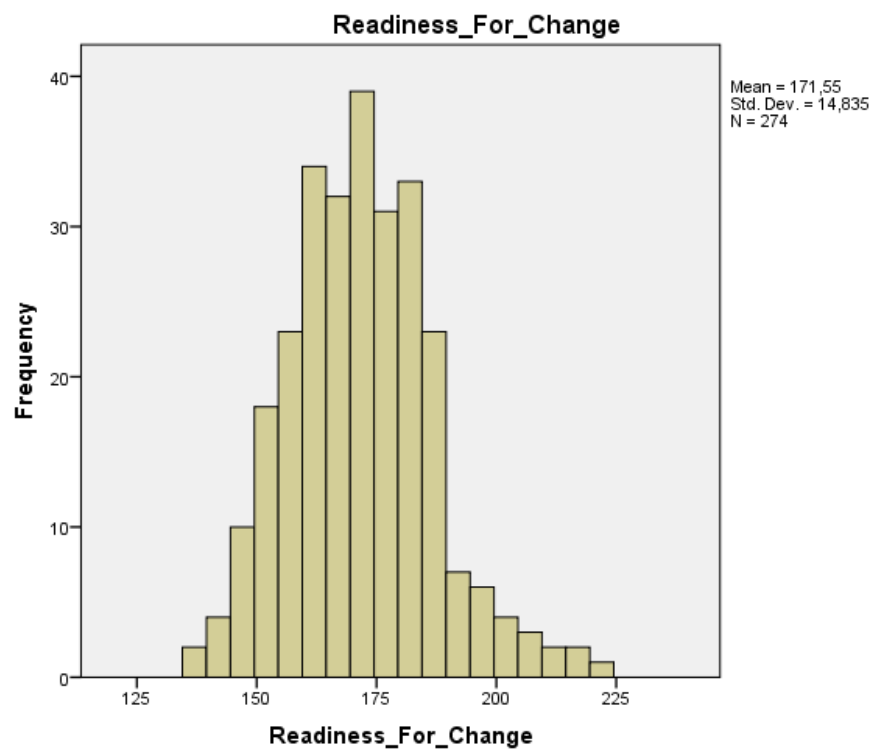
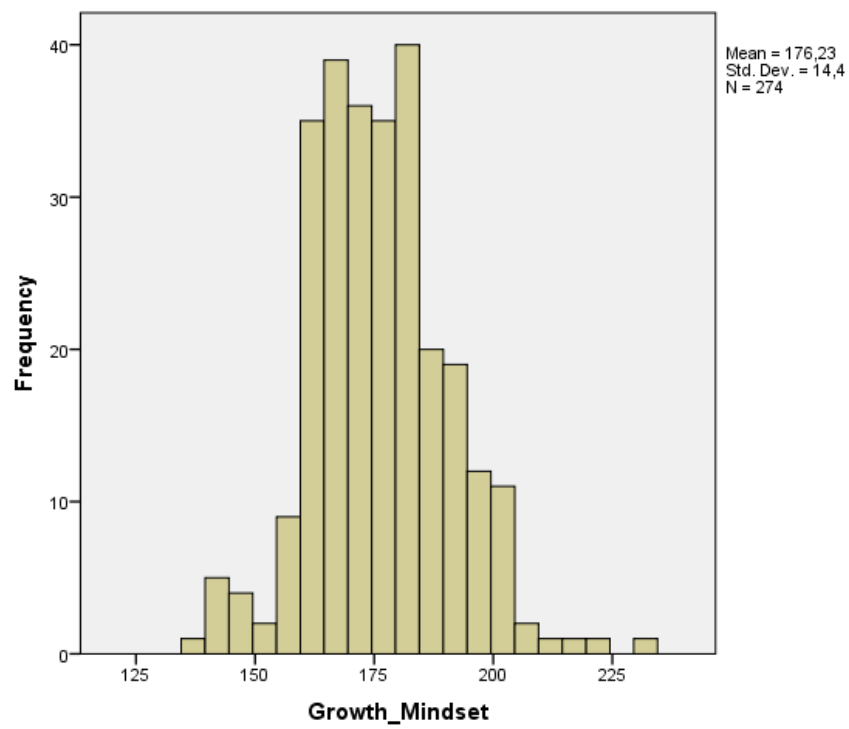
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 137	1	,4	,4	,4
138	1	,4	,4	,7
140	1	,4	,4	1,1
141	1	,4	,4	1,5
142	2	,7	,7	2,2

145	1	,4	,4	2,6
146	4	1,5	1,5	4,0
147	1	,4	,4	4,4
149	4	1,5	1,5	5,8
150	1	,4	,4	6,2
151	2	,7	,7	6,9
152	5	1,8	1,8	8,8
153	3	1,1	1,1	9,9
154	7	2,6	2,6	12,4
155	1	,4	,4	12,8
156	8	2,9	2,9	15,7
157	3	1,1	1,1	16,8
158	9	3,3	3,3	20,1
159	2	,7	,7	20,8
160	12	4,4	4,4	25,2
161	4	1,5	1,5	26,6
162	3	1,1	1,1	27,7
163	6	2,2	2,2	29,9
164	9	3,3	3,3	33,2
165	4	1,5	1,5	34,7
166	9	3,3	3,3	38,0
167	6	2,2	2,2	40,1
168	5	1,8	1,8	42,0
169	8	2,9	2,9	44,9
170	10	3,6	3,6	48,5
171	11	4,0	4,0	52,6
172	5	1,8	1,8	54,4
173	4	1,5	1,5	55,8
174	9	3,3	3,3	59,1
175	8	2,9	2,9	62,0
176	10	3,6	3,6	65,7
177	5	1,8	1,8	67,5
178	1	,4	,4	67,9
179	7	2,6	2,6	70,4
180	10	3,6	3,6	74,1
181	6	2,2	2,2	76,3
182	10	3,6	3,6	79,9
183	6	2,2	2,2	82,1
184	1	,4	,4	82,5
185	4	1,5	1,5	83,9
186	7	2,6	2,6	86,5
187	6	2,2	2,2	88,7
188	4	1,5	1,5	90,1
189	2	,7	,7	90,9
190	2	,7	,7	91,6
192	3	1,1	1,1	92,7
193	2	,7	,7	93,4
195	1	,4	,4	93,8
197	5	1,8	1,8	95,6
200	1	,4	,4	96,0

201	2	,7	,7	96,7
203	1	,4	,4	97,1
205	2	,7	,7	97,8
208	1	,4	,4	98,2
210	2	,7	,7	98,9
216	2	,7	,7	99,6
224	1	,4	,4	100,0
Total	274	100,0	100,0	

Histogram





Uji Regresi Sederhana Variabel X1 Terhadap Y

Descriptives

Notes		
Output Created		01-JUL-2026 11:15:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	274
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=Kompetensi_kepemimpinan_guru Growth_Mindset Readiness_For_Change /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi_kepemimpinan_guru	274	146	209	173,63	12,633
Growth_Mindset	274	137	231	176,23	14,400
Readiness_For_Change	274	137	224	171,55	14,835
Valid N (listwise)	274				

```
MEANS TABLES=Kompetensi_kepemimpinan_guru BY Growth_Mindset
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Notes		
Output Created		01-JUL-2026 12:40:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0

Missing Value Handling	Filter	<none>	274
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.	
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.	
Syntax		MEANS TABLES=Kompetensi_kepemimpinan_guru BY Growth_Mindset /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi_kepemimpinan_guru * Growth_Mindset	274	100,0%	0	0,0%	274	100,0%

Report

Kompetensi kepemimpinan_guru

Growth_Mindset	Mean	N	Std. Deviation
137	147,00	1	.
141	161,00	1	.
143	147,00	1	.
144	152,67	3	10,693
145	154,00	2	9,899
146	154,00	2	9,899
151	160,00	1	.
154	156,00	1	.
156	165,50	2	,707
157	161,67	6	2,733
159	156,00	1	.
160	175,20	5	6,261
161	164,50	6	10,407
162	168,50	4	14,387
163	169,75	8	10,727
164	166,25	12	6,662
165	165,00	6	12,586
166	167,73	11	9,339
167	163,50	6	5,431
168	169,50	6	6,348
169	168,60	10	9,766
170	170,57	7	9,624
171	174,80	5	13,142
172	173,89	9	10,105
173	169,00	6	12,377
174	178,67	9	9,421

175	170,80	5	15,106
176	174,83	6	11,720
177	179,67	9	9,394
178	177,33	6	7,090
179	170,33	9	12,520
180	174,89	9	8,838
181	171,25	8	5,120
182	180,40	10	9,131
183	179,00	5	6,403
184	178,88	8	9,219
185	178,33	3	17,474
186	173,00	6	10,119
187	174,75	4	11,899
188	188,00	4	9,416
189	170,00	3	22,068
190	176,14	7	4,880
191	181,50	2	3,536
192	181,50	6	7,314
193	167,00	2	19,799
194	192,00	2	7,071
195	180,00	3	19,975
196	185,00	3	4,583
197	182,00	2	2,828
198	191,00	3	19,672
199	184,00	1	.
200	196,00	1	.
201	188,00	3	6,083
202	184,50	2	,707
203	183,00	2	16,971
204	197,00	3	10,583
206	194,00	2	19,799
213	209,00	1	.
216	194,00	1	.
223	194,00	1	.
231	194,00	1	.
Total	173,63	274	12,633

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi_kepemimpinan_guru * Growth_Mindset	Betwe	(Combine	21697,831	60	361,631	3,522	,000
	en	d)	16380,860	1	16380,860	159,554	,000
	Groups	Linearity	5316,970	59	90,118	,878	,718
		Deviation from Linearity					
Within Groups			21867,939	213	102,666		
Total			43565,770	273			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
--	---	-----------	-----	-------------

Kompetensi_kepemimpinan_guru * Growth_Mindset	,613	,376	,706	,498
---	------	------	------	------

Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

```
MEANS TABLES=Kompetensi_kepemimpinan_guru BY
Readiness_For_Change
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi_kepemimpinan_guru * Readiness_For_Change	274	100,0%	0	0,0%	274	100,0%

Report

Kompetensi kepemimpinan_guru

Readiness_For_Change	Mean	N	Std. Deviation
137	159,00	1	.
138	170,00	1	.
140	185,00	1	.
141	176,00	1	.
142	147,00	2	,000
145	159,00	1	.
146	162,00	4	5,477
147	160,00	1	.
149	162,25	4	2,754
150	170,00	1	.
151	164,00	2	19,799
152	160,60	5	15,900
153	159,33	3	8,622
154	167,00	7	12,356
155	165,00	1	.
156	159,37	8	4,033
157	165,33	3	4,041
158	161,33	9	11,347

159	165,00	2	8,485
160	171,33	12	9,595
161	172,50	4	10,630
162	161,00	3	,000
163	170,67	6	10,270
164	172,67	9	14,107
165	181,00	4	6,583
166	172,89	9	9,198
167	181,33	6	11,255
168	171,80	5	11,212
169	177,13	8	11,946
170	170,80	10	10,528
171	173,64	11	8,857
172	179,60	5	8,081
173	163,25	4	12,790
174	179,22	9	12,528
175	178,00	8	11,161
176	171,50	10	11,645
177	177,80	5	9,011
178	174,00	1	.
179	175,14	7	9,371
180	179,60	10	11,955
181	179,67	6	9,750
182	172,20	10	12,227
183	175,50	6	12,566
184	181,00	1	.
185	180,00	4	4,899
186	179,57	7	4,117
187	173,67	6	10,073
188	175,25	4	9,912
189	191,00	2	8,485
190	182,00	2	,000
192	175,33	3	4,509
193	186,50	2	3,536
195	208,00	1	.
197	182,00	5	3,674
200	171,00	1	.
201	196,50	2	17,678
203	186,00	1	.

205	195,00	2	,000
208	194,00	1	.
210	194,50	2	,707
216	201,50	2	10,607
224	209,00	1	.
Total	173,63	274	12,633

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi_kepemimpinan_guru *	Between Groups	(Combined) Linearity	21112,609	61	346,108	3,268	,000
Readiness_For_Change	Groups	Linearity	13166,764	1	13166,764	124,319	,000
		Deviation from Linearity	7945,844	60	132,431	1,250	,127
	Within Groups		22453,161	212	105,911		
	Total		43565,770	273			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi_kepemimpinan_guru * Readiness_For_Change	,550	,302	,696	,485

Uji Regresi Berganda

Notes

Output Created		01-JUL-2026 13:02:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	274
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kompetensi_kepemimpinan_guru /METHOD=ENTER Growth_Mindset Readiness_For_Change /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,61
	Elapsed Time	00:00:00,61
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi_kepemimpinan_guru	173,63	12,633	274
Growth_Mindset	176,23	14,400	274
Readiness_For_Change	171,55	14,835	274

Correlations

	Kompetensi _kepemimpi nan_guru	Growth_Mindset	Readiness_For_C hange
--	--------------------------------------	----------------	--------------------------

Pearson Correlation	Kompetensi_kepemimpinan_guru	1,000	,613	,550
	Growth_Mindset	,613	1,000	,675
	Readiness_For_Change	,550	,675	1,000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi_kepemimpinan_guru	.	,000	,000
	Growth_Mindset	,000	.	,000
	Readiness_For_Change	,000	,000	.
N	Kompetensi_kepemimpinan_guru	274	274	274
	Growth_Mindset	274	274	274
	Readiness_For_Change	274	274	274

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Readiness_For_Change, Growth_Mindset ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,640 ^a	,410	,406	9,739	1,536

a. Predictors: (Constant), Readiness_For_Change, Growth_Mindset

b. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17861,666	2	8930,833	94,158	,000 ^b
	Residual	25704,104	271	94,849		
	Total	43565,770	273			

a. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

b. Predictors: (Constant), Readiness_For_Change, Growth_Mindset

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	68,395	7,704		8,877	,000		
Growth_Mindset	,390	,055	,445	7,036	,000	,545	1,835
Readiness_For_Change	,213	,054	,250	3,951	,000	,545	1,835

a. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Growth_Mindset	Readiness_For_Change
1	1	2,994	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	27,546	,97	,09	,26
	3	,002	36,439	,03	,91	,74

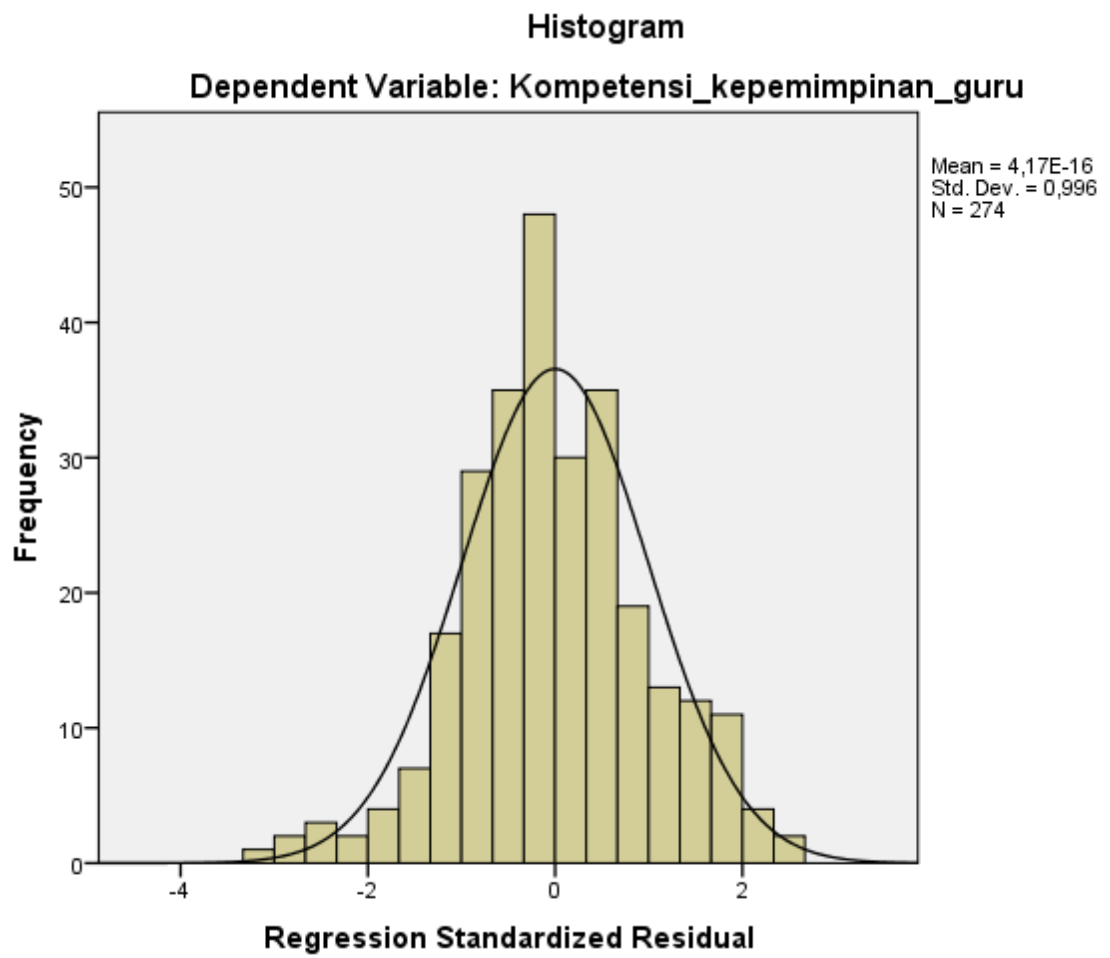
a. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

Residuals Statistics^a

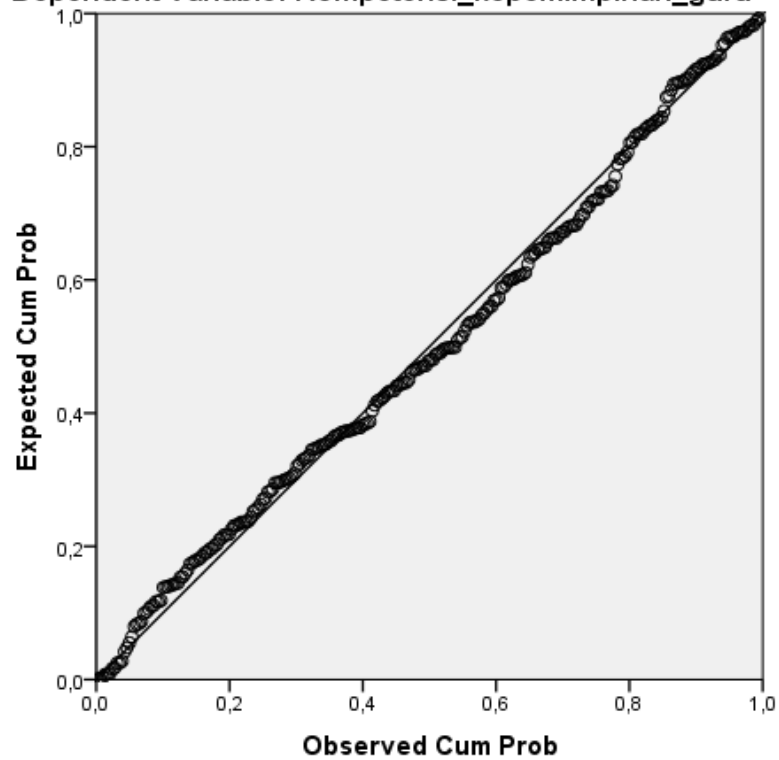
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	154,17	204,45	173,63	8,089	274
Std. Predicted Value	-2,406	3,811	,000	1,000	274
Standard Error of Predicted Value	,589	2,343	,969	,316	274
Adjusted Predicted Value	154,41	205,10	173,63	8,086	274
Residual	-31,837	25,205	,000	9,703	274
Std. Residual	-3,269	2,588	,000	,996	274
Stud. Residual	-3,280	2,593	,000	1,002	274
Deleted Residual	-32,049	25,307	-,002	9,806	274
Stud. Deleted Residual	-3,341	2,621	,000	1,006	274
Mahal. Distance	,002	14,809	1,993	2,178	274
Cook's Distance	,000	,044	,004	,006	274
Centered Leverage Value	,000	,054	,007	,008	274

a. Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru



Scatterplot
Dependent Variable: Kompetensi_kepemimpinan_guru

