



**PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
SD NEGERI SEKECAMATAN GAYAMSARI
KOTA SEMARANG**

TESIS

Oleh:

Estiyani

NPM.18510004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

Agustus 2020



**PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
SD NEGERI SEKECAMATAN GAYAMSARI
KOTA SEMARANG**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
penyelesaian Program Magister Pendidikan**

Oleh:

Estiyani

NPM.18510004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

Agustus 2020

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Program Pascasarjana Universitas PGRI
Semarang,

Nama : Estiyani

NPM : 18510004

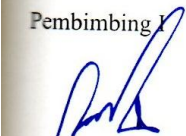
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi
Kerja Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut di atas telah selesai
dan siap diujikan.

Semarang, Agustus 2020

Pembimbing I



Dr. Nurkolis, MM
NPP. 116701341

Pembimbing II



Dr. Noor Miyono, M. Si
NPP. 126401367

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Ngurah Ayu Nyoman M, M.Pd

NPP.936901098

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang, ditulis oleh Estiyani dan telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Semarang

Pada Hari : Rabu

Tanggal : 12 Agustus 2020

Ketua,

Sekretaris,

  
Dr. Ngasbun Egar, M.Pd
NPP. 956701118
Dr. Ngurah Ayu Nyoman Murniati, M.Pd
NPP. 936901098

Anggota:

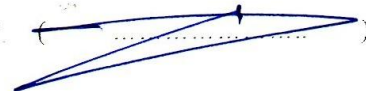
1. Dr. Nurkolis
NPP. 116701341

()

2. Dr. Noor Miyono, M.Si
NPP. 126401367

()

3. Dr. Ghufroon Abdullah, M.Pd
NPP. 106201315

()

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Estiyani

NPM : 18510004

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Program : Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri; bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya.

Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 7 Agustus 2020

Yang membuat Pernyataan



Estiyani

NPM. 1851004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Saat kita memutuskan untuk memaafkan seseorang, itu bukan persoalan apakah orang itu salah , dan kita benar. Apakah orang itu memang aniaya, bukan!. Kita memutuskan memaafkan seseorang karena kita berhak atas kedamaian di dalam hati” (Tere Liye)

“Jangan mengeluh, yakinlah, ujian yang Allah berikan pasti sesuai kemampuan kita untuk menghadapinya, maka taat dan berhusnudzon lah kepada Allah. Tidaklah Allah menciptakan kesulitan hidup, kecuali agar kita semakin ”.
(Abdullah Gymnastiar)

Persembahan :

Tesis ini saya persembahkan untuk

1. Almamater UPGRIS
2. Program Study Manajemen Pendidikan
3. Peneliti Bidang Pendidikan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa atas semua rahmat serta hidayah-Nya tesis ini terselesaikan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah bagi Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, sampai pada kita para pengikutnya hingga akhir zaman. Berkat izin Allah SWT akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang”. Tesis ini merupakan syarat akademis dalam menyelesaikan Program studi manajemen pendidikan di Universitas PGRI Semarang. Tesis yang telah peneliti selesaikan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan kali ini peneliti menyampaikan rasa hormat dan mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhdi, S.H. M.Hum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan studi.
2. Dr. Ngurah Ayu Nyoman Murniati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan yang telah memberikan bantuan pelayanan dalam memperlancar penyelesaian tesis ini.
3. Dr. Nurkolis, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan yang berharga dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Dr. Noor Miyono, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan sabar, teliti serta banyak memberi masukan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Gufron Abdullah, M.Pd selaku Dosen Penguji III pada ujian tesis dan memberikan masukan dan penguatan yang sangat berguna untuk perbaikan pada diri saya pribadi dan pada tesis ini.
6. Terima kasih dengan sepenuh hati peneliti sampaikan kepada Bapak/ibu guru dan kepala sekolah SD Negeri yang berada di Kecamatan Gayamsari, juga teman-teman seangkatan seperjuangan yang kerap kali memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Terima kasih pula untuk suami tercinta dan anak-anak serta semua pihak yang telah banyak membantu penulisan tesis ini

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, peneliti menyadari bahwa tesisi ini masih banyak kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang bersikap konstruktif dari segenap pembaca yang mulia sangat peneliti harapkan. Akhirnya dengan penuh harap semoga penulisan ini bermanfaat bagi peneliti khususnya, serta bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, Agustus 2020

Peneliti

Estiyani
NPM. 18510004

ABSTRAK

Estiyani 2020 “Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang”. Tesis. Pembimbing I adalah Dr.Nurkolis, M.M dan Pembimbing II adalah Dr. Noor Miyono, M.Si

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru?, (2) adakah pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru ?, (3) adakah pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru?

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru (2) mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru (3) mengetahui pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Gayamsari kota Semarang yang berjumlah 139 orang, dengan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan Teknik propotionate random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskripsi, uji persyaratan, serta uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru dan analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama sama terhadap motivasi kerja guru. Untuk menganalisa data digunakan fasilitas SPSS *for Windows Release 25*.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Korelasi peran kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,578 termasuk kategori cukup kuat.dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 58,783 + 0,355 X_1$. Korelasi iklim organisasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,457 termasuk kategori cukup kuat.dan persamaan regresinya $\hat{Y} = 68,428 + 0,230 X_2$. Peran kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sebesar 38,8% dengan koefisien regresi positif dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,546 + 0,298 X_1 + 0,189 X_2$.

Kata-kata kunci: motivasi kerja guru, peran kepala sekolah, motivasi kerja guru.

ABSTRACT

Estiyani 2020 "The Influence of the Role of the School Principal and Organizational Climate on the Work Motivation of Teachers at the Gayamsari Subdistrict, Semarang City". Thesis. Supervisor I Dr. Nurkolis, M.M and Supervisor II Dr. Noor Miyono, M.Si

The problems in this study are (1) is there an effect of the role of the principal on teacher work motivation? (2) is there an influence of organizational climate on teacher work motivation?

The objectives of this study were (1) to determine the effect of the role of the principal on teacher work motivation (2) to determine the effect of organizational climate on teacher work motivation (3) to determine the effect of the role of the principal and organizational climate on teacher work motivation.

The population in this study were 139 teachers at the Gayamsari District Public Elementary School, Semarang City, with a sample of 30 people using the proportionate random sampling technique. The data collection method used was a questionnaire method. Analysis of the data used is a description analysis, test requirements, and hypothesis testing which includes simple linear regression analysis to determine the role of the principal on teacher work motivation, organizational climate on teacher work motivation and multiple regression analysis to determine the effect of the role of school principals and organizational climate Together with the teacher's work motivation. To analyze the data SPSS for Windows Release 25 is used.

From the research results, it can be seen that the correlation between the role of the principal and the work motivation of the teacher is 0.578 which is categorized as strong enough with the regression equation $\hat{Y} = 58.783 + 0.355 X_1$. The correlation of organizational climate and teacher work motivation of 0.457 is categorized as strong enough. And the regression equation $\hat{Y} = 68.428 + 0.230 X_2$. The role of the principal and organizational climate together has a positive and significant effect on teacher work motivation by 38.8% with a positive regression coefficient with a regression equation $\hat{Y} = 43.546 + 0.298 X_1 + 0.189 X_2$.

Key words: teacher work motivation, the role of the principal, teacher work motivation

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| PERSETUJUAN UJIAN TESIS | iii |
| PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 7 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 9 |
| D. Rumusan Masalah..... | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 12 |

| | |
|--|-----------|
| A. Motivasi Kerja Guru | 12 |
| B. Peran Kepala Sekolah | 18 |
| C. Iklim Organisasi | 28 |
| D. Hasil Penelitian yang Relevan | 36 |
| E. Kerangka Berpikir | 40 |
| F. Hipotesis Penelitian..... | 43 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 45 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 45 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 46 |
| C. Definisi Konseptual, Operasional Variabel penelitian..... | 46 |
| D. Populasi, Sampel, dan Sampling..... | 48 |
| E. Instrumen Penelitian | 50 |
| F. Validitas dan Reliabilitas | 53 |
| G. Uji Agumsi Klasik..... | 61 |
| H. Uji Hipotesis..... | 64 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 66 |
| A. Deskripsi Data..... | 66 |
| B. Hasil Uji Dimensi Variabel Penelitian..... | 71 |
| C. Hasil Persyaratan Regresi(Asumsi Klasik)..... | 73 |
| D. Uji Hipotesis..... | 78 |
| E. Pembahasan..... | 88 |

| | |
|--|-----|
| BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI..... .. | 98 |
| DAFTAR PUSTAKA | 104 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1 | Hasil USBN 2017/2018 dan 2018/2019..... | 3 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Kegiatan | 46 |
| Tabel 3.2 | Sampel Penelitian..... | 50 |
| Tabel 3.3 | Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru..... | 51 |
| Tabel 3.4 | Kisi-Kisi Instrumen Peran KS..... | 52 |
| Tabel 3.5 | Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi | 53 |
| Tabel 3.6 | Validitas Angket Variabel Motivasi Kerja Guru..... | 55 |
| Tabel 3.7 | Validitas Angket Peran Kepala Sekolah | 56 |
| Tabel 3.8 | Validitas Angket Iklim Organisasi..... | 57 |
| Tabel 3.9 | Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Guru..... | 58 |
| Tabel 3.10 | Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Peran KS..... | 58 |
| Tabel 3.11 | Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Iklim Organisasi | 59 |
| Tabel 3.12 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian | 61 |
| Tabel 4.1 | Hasil Analisis Statistik Deskriptif..... | 66 |
| Tabel 4.2 | Kategori Frekwensi Peran KS..... | 67 |
| Tabel 4.3 | Kategori Frekwensi Iklim Organisasi | 68 |
| Tabel 4.4 | Kategori Frekwensi Motivasi Kerja Guru..... | 70 |
| Tabel 4.5 | Hasil Uji Dimensi Peran KS..... | 71 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Normalitas Data Peran KS..... | 74 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Normalitas Data Iklim Organisasi | 74 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Normalitas Data Motivasi Kerja Guru..... | 74 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Homogenitas | 75 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Homogenitas MKG dan Iklim Organisasi | 75 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Linieritas Peran KS dan MKG..... | 76 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Linieritas Iklim Organisasi dan MKG | 77 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas | 78 |
| Tabel 4.14 Korelasi Peran KS Terhadap MKG..... | 78 |
| Tabel 4.15 Hasil Anova Peran KS Terhadap MKG | 79 |
| Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Peran KS Terhadap MKG..... | 80 |
| Tabel 4.17 Hasil Koefisien Regresi | 81 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi Iklim Organisasi Terhadap MKG..... | 82 |
| Tabel 4.19 Hasil Anova Iklim Organisasi Terhadap MKG..... | 82 |
| Tabel 4.20 Hasil Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap MKG | 83 |
| Tabel 4.21 Hasil Koefisien Regresi | 84 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi Peran KS dan Iklim Organisasi Thd MKG | 85 |
| Tabel 4.23 Hasil Anova Peran KS dan Iklim Organisasi Thd MKG | 86 |
| Tabel 4.24 Hasil Regresi Ganda..... | 86 |
| Tabel 4.25 Hasil Koefisien Regresi Ganda | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|--|----|
| Gambar 1 | Kerangka berpikir | 43 |
| Gambar 2. | Desain Penelitian | 45 |
| Gambar 4.1 | Persepsi Responden Terhadap Peran KS..... | 68 |
| Gambar 4.2. | Persepsi Responden Terhadap Iklim Organisasi | 69 |
| Gambar 4.3. | Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja Guru..... | 71 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuisoner/Angket Uji Coba | 107 |
| Lampiran 2 Daftar Nama Responden Uji Coba..... | 114 |
| Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas Angket..... | 115 |
| Lampiran 4 Kuisoner/Angket Penelitian..... | 118 |
| Lampiran 5 Populasi Penelitian | 124 |
| Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian | 128 |
| Lampiran 7 Frekwensi Data..... | 149 |
| Lampiran 8 Uji Dimensi..... | 152 |
| Lampiran 9 Persyaratan Regresi..... | 154 |
| Lampiran 10 Uji Regresi..... | 160 |
| Lampiran 11 Izin Penelitian | 164 |
| Lampiran 12 Bukti Penelitian | 165 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Keberhasilan siswa tidak lepas dari peran guru dalam mentransfer sebuah pengetahuan. Dalam menjalankan perannya terkadang guru mengalami penurunan kualitas mengajar yang pada akhirnya jelas membawa dampak terhadap proses maupun hasil pembelajaran. Penurunan kualitas mengajar itu dikarenakan adanya beberapa faktor, salah satunya adalah adanya penurunan motivasi dalam diri seorang guru. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2014: 95). “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Rasheed dkk (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan Contributor yang signifikan dalam kinerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa jadi apabila motivasi guru mengalami penurunan, maka guru akan cenderung kurang bersemangat melakukan inovasi dalam proses pembelajaran, dan yang paling merasakan dampak dari penurunan motivasi kerja

guru adalah siswa, baik dilihat dari proses pembelajarannya yang monoton dan tidak bervariasi maupun hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

Kondisi di lapangan yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja guru di Kersatpen Kecamatan Gayamsari, hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah saat rapat K3S se Kecamatan Gayamsari pada hari Kamis tanggal 26 September 2019 yang menyatakan bahwa motivasi dari dalam diri guru masih rendah, keinginan untuk mencapai prestasi terbaik masih jauh dari harapan, Hal ini dibuktikan dari remedi bagi peserta didik jarang dilakukan. Guru tidak mempunyai administrasi pembelajaran terutama RPP dan jurnal pembelajaran yang buatan sendiri, karena kebanyakan kopi paste dari internet yang belum tentu sesuai dengan karakter peserta didik yang diampunya.

Jam kehadiran guru sangat mepet dengan jam masuk sekolah, guru cuma mengejar *finger print* agar hak tunjangan tidak dipotong jadi bukan krn disiplin waktu dan tanggung jawab menjaga keselamatan anak-anak, hal ini dibuktikan dengan hasil printout absen guru. Guru kurang termotivasi untuk melakukan studi lanjut dengan alasan pendidikannya sudah memenuhi syarat kualifikasi sertifikasi profesional guru, selain itu kemauan untuk menulis karya ilmiah sebagai syarat pengembangan karier untuk golongan III dan IV juga merupakan beban berat yang menjadi kendala. Ini dibuktikan dengan banyaknya guru di Kersatpen Gayamsari berpangkat golongan IVa yang stagnan, bahkan ada yang sampai 14 tahun bertahan di golongan Iva.

Kondisi tersebut di atas jelas berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, baik di dalam satuan pendidikan itu sendiri maupun di tingkat kecamatan. Ini dapat

dilihat dari hasil USBN tahun pelajaran 2017/2018 dan 2018/2019 bahwa Kecamatan Gayamsari ternyata belum bisa menerobos sepuluh apalagi lima besar dari 16 kecamatan yang ada di Kota Semarang.

Berikut disajikan tabel capaian hasil Ujian Sekolah Berstandar Nasional tingkat SD/MI dari 16 Kecamatan di Kota Semarang.

Tabel 1

| NO | Peringkat Hasil USBN | | | |
|----|----------------------|-------|-------|-------|
| | Nama Kecamatan | 17/18 | 18/19 | Ket |
| 1 | Banyumanik | 1 | 1 | Tetap |
| 2 | Candisari | 6 | 7 | Turun |
| 3 | Gajahmungkur | 3 | 2 | Naik |
| 4 | Gayamsari | 14 | 12 | Naik |
| 5 | Genuk | 15 | 16 | Turun |
| 6 | Gunungpati | 9 | 8 | Naik |
| 7 | Mijen | 7 | 5 | Naik |
| 8 | Ngaliyan | 8 | 9 | turun |
| 9 | Pedurungan | 10 | 10 | tetap |
| 10 | Semarang Tengah | 2 | 3 | turun |
| 11 | Semarang Timur | 11 | 14 | turun |
| 12 | Gayamsari | 5 | 6 | turun |
| 13 | Semarang Selatan | 4 | 4 | tetap |
| 14 | Semarang Utara | 16 | 15 | naik |
| 15 | Tembalang | 12 | 13 | turun |
| 16 | Tugu | 13 | 11 | naik |

Data tersebut menunjukkan bahwa hasil lulusan sekolah dasar di Korsatpen Kecamatan Gayamsari belum sesuai yang diharapkan yaitu peringkat lima besar. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja guru, sebagaimana pendapat dari Wahyudi (2012: ix) bahwa guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai. Penyiapan guru yang profesional dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pendidikan memang sangat diperlukan. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Pencapaian hasil yang diperoleh siswa tidak bisa lepas dari motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, sebagaimana dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi faktor internal (yang bersumber dari dalam individu) dan faktor eksternal (yang bersumber dari luar individu). Faktor internal seperti prestasi, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan karier, sedangkan faktor eksternal seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan sekolah.

Faktor internal berupa pemberian pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, keinginan kuat untuk mencapai prestasi yang terbaik, serta dukungan untuk tumbuh dan berkembang melalui pelatihan, workshop, dll. Faktor eksternal berupa kondisi/lingkungan kerja, hubungan interpersonal artinya hubungan kepala sekolah sebagai pimpinan/manajer dengan guru dan karyawan, guru dengan guru/teman sejawat di lingkungan sekolah menimbulkan suasana atau iklim sekolah yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan perannya secara optimal

untuk membangun motivasi kerja guru, diantaranya adalah memberikan rasa aman, memberi motivasi melalui reward, memberi kesempatan untuk maju baik dalam karier maupun kepangkatan.

Namun kenyataannya, sebagian besar kepala sekolah yang berada di Kecamatan Gayamsari kurang bisa melakukan perannya sebagai motivator bagi guru-gurunya, kepala sekolah kurang memberikan apresiasi dan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh warga sekolah, terutama guru dan siswanya. Kepala sekolah kurang memberikan dukungan untuk tumbuh kembang guru dalam kariernya terutama dalam kenaikan pangkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hampir 90% Kepala sekolah tidak melakukan *Mapping* terhadap karier kepangkatan gurunya, sehingga saat memberikan tugas untuk mengikuti pelatihan, Bimtek, wokshop tidak sesuai dengan kebutuhan guru tetapi berdasarkan keinginan kepala sekolah.

Dalam upaya meningkatkan profesionalismenya, guru merasa kepala sekolah tidak memberikan bantuan dan solusi dari kesulitan yang dihadapinya dalam pembelajaran, hal ini dibuktikan dengan sedikitnya kepala sekolah yang melakukan tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukannya. Kegiatan supervisi yang dilakukan terhadap guru hanya terasa sebagai rutinitas yang tidak dapat memberi motivasi guru untuk berinovasi dan bersemangat sebagai agen pembaharu dalam menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, menyenangkan dan berbobot. Selain itu tindak lanjut hasil supervise yang dilakukan oleh kepala sekolah, semestinya sangat bermanfaat, untuk membangun hubungan personal kepala sekolah dengan

guru-gurunya maupun semua unsur sekolah yang terkait, sehingga terjalin kedekatan dan akan terbangun iklim sekolah yang positif dan kondusif.

Kepala sekolah sebagai pimpinan atau manajer setiap tindakan yang diambil sangat mempengaruhi suasana atau iklim di sekolah, beberapa hal yang mempengaruhi iklim sekolah contohnya tanggung jawab guru dan staf dalam melaksanakan pekerjaan, identitas atau perasaan memiliki dan menjadi bagian dari sekolah tersebut, kehangatan hubungan antar personal, dukungan yang solid dari orang-orang sekitar, dan konflik yang timbul sebagai akibat dari perbedaan pendapat atau pandangan yang berpengaruh pada interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan guru beserta tenaga kependidikan .

Ketidakharmonisan tentang iklim organisasi di lingkungan sekolah dasar Kersatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang juga disebabkan kurangnya sikap terbuka dari kepala sekolah dengan guru dalam pembagian tugas atau tanggung jawab, contohnya pekerjaan pendamping sebagai bendahara BOS, P Bos, pengelolaan kantin sekolah, kesiswaan,dll. Kepala sekolah dalam membagi tugas tidak merata sesuai kompetensi guru tetapi hanya kepada guru yang di pandang baik olehnya, sehingga guru yang tidak diberi tanggung jawab sama sekali merasa dirinya tidak dipercaya untuk bisa melaksanakan tugas tersebut. Kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, sehingga terjadi pertentangan atau konflik, yang pada akhirnya tidak mendapatkan dukungan warga sekolah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas sesuai dengan data observasi dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru yang rendah, yang pada akhirnya berdampak terhadap proses pembelajaran yang tidak kreatif, inovatif dan kurang menyenangkan bagi anak-anak, sehingga ini berakibat menurunnya hasil prestasi belajar siswa, hal ini dilihat dari rendahnya hasil belajar siswa pada USBN.

Motivasi kerja dari dalam diri guru masih rendah, keinginan untuk mencapai prestasi terbaik masih jauh dari harapan, Hal ini dibuktikan dari remidi bagi peserta didik jarang dilakukan. Guru tidak mempunyai administrasi pembelajaran terutama RPP dan jurnal pembelajaran yang buatan sendiri, karena kebanyakan kopi paste dari internet. Jam kehadiran guru sangat mepet dengan jam masuk sekolah, guru cuma mengejar *finger print* agar hak tunjangan tidak dipotong jadi bukan krn disiplin waktu dantanggung jawab menjaga keselamatan anak-anak, hal ini dibuktikan dengan hasil printout absen guru. Guru kurang termotivasi untuk melakukan studi lanjut dengan alasan pendidikannya sudah memenuhi syarat kualifikasi sertifikasi profesional guru, selain itu kemauan untuk menulis karya ilmiah sebagai syarat pengembangan karier untuk golongan III dan IV juga merupakan beban berat yang menjadi kendala. Ini dibuktikan dengan banyaknya guru di

Korsatpen Gayamsari berpangkat golongan IVa yang stagnan, bahkan ada yang sampai 14 tahun bertahan di golongan IVa.

2. Peran kepala sekolah yang kurang maksimal dalam memberikan motivasi terhadap guru dan siswa terhadap proses dan hasil pembelajaran, baik itu berupa reward atau penghargaan. Hasil supervisi yang tidak ditindak lanjuti oleh kepala sekolah, sehingga tidak ada bantuan pemecahan masalah terhadap kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah terbukti jarang melaksanakan supervisi, bahkan pernah dalam satu tahun pelajaran ada beberapa guru yang mengaku tidak pernah disupervisi oleh kepala sekolahnya

3. Suasana kerja atau iklim kerja, beberapa hal yang mempengaruhi iklim sekolah contohnya tanggung jawab guru dan staf dalam melaksanakan pekerjaan, identitas atau perasaan memiliki dan menjadi bagian dari sekolah tersebut, kehangatan hubungan antar personal, dukungan yang solid dari orang-orang sekitar, dan konflik yang timbul sebagai akibat dari perbedaan pendapat atau pandangan yang berpengaruh pada interaksi dan prestasi di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pengamatan dan wawancara selama beberapa hari terhadap guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang, penelitian ini hanya dibatasi

pada peran kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru. Penelitian ini dilakukan di 16 SD Negeri yang berada di wilayah kecamatan Gayamsari Kota Semarang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian tentang pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang sebagai berikut:

- 1) Adakah pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru ?
- 2) Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru ?
- 3) Adakah pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Bertolak dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian tentang pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru
- 2) Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru
- 3) Mengetahui pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru

F. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang dapat membantu atau memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya terkait peran kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru.

2) Manfaat praktis

a) Bagi guru di Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, adalah :

1) Meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran

2) Meningkatkan motivasi guru untuk mengadakan perbaikan kompetensi dan pembelajaran secara terus menerus sebagai acuan mengambil langkah-langkah perbaikan peningkatan proses pembelajaran dan hasil belajar dengan karakteristik penilaian dan tujuan pembelajaran yang akan dicapai

b) Bagi Kepala Sekolah Negeri di Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, adalah :

1) Sebagai bahan pertimbangan terhadap peningkatan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran

2) Sebagai upaya pemenuhan kegiatan bimbingan belajar dalam peningkatan proses pembelajaran.

c) Bagi Dinas Pendidikan Kota Semarang

1) Dapat dijadikan salah satu pertimbangan dan rekomendasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan pengembangan karier dan peran kepala sekolah

2) Meningkatkan motivasi guru dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja Guru

1) Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2013:756), “motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Dan dilihat secara psikologi, “motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan kerjanya”. Husaini (2006: 223) berpendapat bahwa “Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Kerja Guru Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 94) mengungkapkan bahwa: Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan di atas mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan yang memberikan daya gerak atau daya dorong yang muncul dari dalam atau dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pencapaian tujuan.

a) Ciri-ciri Motivasi Kerja Guru

Dalam melakukan tugasnya, seorang guru tentunya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi kerja baik, ada juga yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik atau buruk.

Yusuf (2002: 67) mengemukakan mengenai ciri-ciri guru yang termotivasi dengan baik dan buruk, diuraikan sebagai berikut.

- (1) Ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik adalah: (a) Bersikap positif dan tulus terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan orang lain, (b) Selalu menjaga keseimbangan sikap saat berhasil ataupun gagal, (c) Mau bekerja keras dan pantang menyerah.
- (2) Ciri-ciri karyawan/guru yang termotivasi dengan buruk adalah: (a) Tidak mau menjadi sukarelawan maupun bekerja sama, (b) Tidak disiplin waktu,

misal datang terlambat, menunda tugas, pulang lebih awal, tidak mematuhi peraturan dll.

Menurut Sadirman motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai), (b) Ulet menghadapi kesulitan/tidak lekas putus asa, (c) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, (d) Lebih senang bekerja sendiri, (e) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif), (f) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), (g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, (h) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, orang tersebut akan memiliki motivasi kerja yang cukup kuat dan ciri motivasi tersebut sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil dengan baik, apabila guru memiliki motivasi tinggi, yaitu tekun, ulet, mau bekerja keras dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi secara tepat.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Menurut Herzberg (Siagian, 2002: 78) mengungkapkan bahwa karyawan atau guru termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

(1) Faktor *Intrinsik*

Faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing guru, berupa : (a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) yaitu berat ringannya tantangan yang dirasakan dalam pekerjaannya, (b) Kemajuan (*advancement*) yaitu besar kecilnya peluang maju dalam tugasnya seperti kenaikan pangkat, (c) Tanggung jawab (*responsibility*) yaitu besar kecilnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, (d) Pengakuan (*recognition*) yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan atas hasil kerja yang dicapai, (e) Pencapaian (*achievement*) yaitu besar kecilnya kemungkinan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

(2) Faktor *Ekstrinsik*

Faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor *ekstrinsik* ini mencakup: (1) Kesesuaian yang dirasakan warga sekolah terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku, (2) Kewajaran penyelia dirasakan oleh PTK atau supervisi yang baik , (3) Kewajaran gaji yang diterima terhadap tugas pekerjaan, (4) Kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi atau hubungan antar pribadi, (5) Kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Danim (2008: 257) menyatakan bahwa kekuatan, dorongan, kebutuhan, dan mekanisme psikologis yang dimaksudkan di atas merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (*internal and external factors*). Faktor internal bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal bersumber dari luar individu. Faktor internal dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, minat, bakat,

kemauan, spirit, antusiasme, dan sebagainya. Faktor eksternal bersumber dari lingkungan, apakah lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian.

Danim (2008: 265) juga berpendapat ada beberapa alasan manusia bekerja, yaitu: adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup layak, tugas dan fungsinya menuntut dia bekerja, dorongan untuk berpartisipasi, rasa ingin mencapai tujuan secara cepat, suasana atau iklim lingkungan kerja yang sehat, terpenuhinya kebutuhan pribadi, seperti rasa ingin tumbuh dan berkembang.

Menurut Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg bersama-sama dengan Maunsner dan Snyderman dalam Usman (2014: 286 – 287) menyimpulkan bahwa terdapat dua faktor, yaitu :

(a) Faktor *intrinsik*, yang terdiri dari: prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan karier guru.

(b) Faktor *ekstrinsik*, terdiri dari: Supervisi yang baik, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, kebijakan sekolah.

Menurut Prayitno dalam Wahyudi (2012: 102) menyatakan jenis motivasi ada dua, yaitu : (1) Motivasi *intrinsik*, motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang. Guru yang termotivasi secara *intrinsik* dapat dilihat dari proses penyelesaian pekerjaan, maka ia akan lebih rajin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkeinginan untuk dapat mencapai hasil yang sempurna. (2) Motivasi *ekstrinsik*, motivasi ini timbul dari luar diri seseorang. Misalnya suasana, fasilitas, pengawasan, pimpinan, dan bawahan serta hal-hal yang bersifat non fisik lainnya.

Apabila kedua faktor tersebut ada, maka dapat memberi motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Pengertian Motivasi Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2014: 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau gairah kerja bagi guru dan karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan institusi atau lembaga pendidikan.

Menurut Pinder dalam Hoy dan Miskel (2014: 255) motivasi kerja guru adalah sederet kekuatan energi yang lahir baik dari dalam maupun dari luar keberadaan individual/guru, merintis perilaku terkait kerja, dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Tantangan bagi para penyelenggara sekolah adalah mencetak guru-guru penuh motivasi yang terlibat langsung secara aktif dalam proses belajar mengajar, terbuka dengan gagasan dan pendekatan baru, sekaligus peduli dengan siswa dan yang selalu berubah sepanjang masa bakti karier mengajar mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan yang memberikan daya gerak/daya dorong yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pencapaian tujuan organisasi atau sekolah. Motivasi kerja guru terdiri dari motivasi yang berasal dari dalam diri individu disebut intrinsik dan yang berasal dari luar disebut ekstrinsik. Indikator aspek Intrinsik meliputi prestasi, penghargaan, tanggungjawab terhadap tugas, pertumbuhan dan perkembangan karir, sedangkan indikator aspek ekstrinsik meliputi hubungan antar personal, kewajaran KS sebagai penyelia dalam mensupervisi, kewajaran gaji yang diterima, kebijakan sekolah, dan kondisi kerja.

B. Peran Kepala Sekolah

1) Pengertian Peran Kepala Sekolah

Pengertian peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran diartikan sebagai sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang utama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa (Poerwadarminto, 1993: 735). Peran juga dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, tindakan, sebagai suatu pola hubungan yang unik yang diajukan oleh individu terhadap individu lain (Mulyasa, 2006: 221). Adapun peran menurut Soekanto (2002: 243), yaitu aspek dinamis kedudukan atau status, apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Hakikatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus

dijalankan. Peran yang dimainkan hakikatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau tindakan yang dijalankan seseorang sebagai wujud tanggung jawab atas status atau kedudukan sebagai pemegang pimpinan utama dalam sebuah organisasi.

Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah. Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Wahjosumidja 2002:83).

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal karena pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem, jabatan kepala sekolah sebagai pejabat formal dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan yakni pengangkatan, pembinaan, tanggung jawab (Suparmin, 2015: 15). Sesuai dengan pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah melengkapi peraturan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 yang diantaranya mengatur kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus. Di antara kualifikasi umum yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, antara lain: memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun, memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing. Klasifikasi khusus yang harus dimiliki oleh kepala sekolah ditentukan sesuai dengan jenjang sekolah yang dipimpinnya memiliki substansi ketentuan yang sama yaitu: berstatus sebagai guru yang mengajar pada lembaga dan jenjang sekolah tersebut, memiliki sertifikat pendidik, memiliki sertifikat kepala sekolah berdasarkan jenjang sekolah yang dipimpinnya.

2) Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Menurut Basri (2014: 43) tugas utama kepala sekolah adalah sebagai berikut

- a) Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.
- b) Menyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
- c) Mengingat tujuan akhir dari perubahan.

- d) Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak yang berkaitan.

Peraturan Pemerintahan Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 disebutkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Seiring perkembangan zaman seorang kepala sekolah harus mau meningkatkan profesionalismenya, sehingga sebagai seorang pemimpin kepala sekolah dapat mendorong timbulnya motivasi, membimbing dan mengarahkan semua warga sekolah untuk peningkatan mutu sekolah.

Sementara itu, dalam perkembangannya tugas dan fungsi kepala sekolah semakin bertambah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

3) Dimensi Peran Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa dalam Andang (2014) menyebutkan tugas dan fungsi kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan berkembang menjadi *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator*, dan *Motivator* (EMASLIM).

Menurut menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah, kepala sekolah juga harus berjiwa wirausaha atau interpreneur berdasarkan tersebut dalam rangka menjalankan fungsinya, kepala sekolah harus memerankan diri dalam tatanan

perilaku yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah itu dijelaskan sebagai berikut ini.

a). Kepala sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan guru untuk melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Indikator kepala sekolah sebagai pendidik meliputi: membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya (menyusun program pembelajaran, melaksanakan KBM, mengevaluasi, melakukan analisis hasil belajar, melakukan tindak lanjut), menyusun program kerja, melaksanakan tugas sehari-hari, mengevaluasi dan mengendalikan kinerja karyawan secara periodik, mengikuti/mendampingi lomba di luar sekolah, mendorong staf untuk mengikuti pertemuan sejawat misalkan KKG (Kelompok Kerja Guru), memberi kesempatan dan memotivasi guru maupun staf untuk mengembangkan profesionalismenya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan/seminar/workshop/lokakarya atau sejenisnya, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra sekolah, memperhatikan kenaikan pangkat, memperhatikan pengusulan kenaikan jabatan melalui seleksi calon kepala sekolah, mengikuti perkembangan IPTEK melalui media cetak maupun elektronik, memberikan alternatif strategi pembelajarannya efektif.

Selain itu berperan sebagai pendidik, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu:

(1) Pembinaan mental merupakan pembinaan tentang hal-hal yang berkaitan

dengan sikap batin dan watak, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas secara proporsional dan profesional. (2) Pembinaan modal, merupakan pembinaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing. (3) Pembinaan fisik, merupakan pembinaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para guru dan tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga yang di programkan sekolah maupun partisipasi dengan masyarakat. (4) Pembinaan artistik, adalah pembinaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Sebagai educator kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

b). Kepala sekolah sebagai *Manager* (Manajer)

Kepala sekolah sebagai seorang manajer memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, karena itulah seorang manajer dituntut untuk memenuhi indikator manajer yaitu mampu memprediksi masa depan sekolah, melakukan inovasi dengan memberdayakan sumber daya sekolah, mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif, serta membuat strategi dan kebijakan dalam bentuk program jangka pendek atau RKS dan jangka menengah atau RKJM, memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal, serta mampu bekerjasama dengan warga sekolah dan stakeholder untuk kemajuan sekolah. Hakikat kepala

sekolah sebagai manajer adalah seorang perencana, pengorganisasor, pemimpin, dan pengendali bagi semua program dan kegiatan sekolah.

Menurut Wahjosumidjo keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif, memberi kesempatan kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, memberi motivasi kepada guru dan warga sekolah untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan sekolah. Sebagai manajer kepala sekolah berpedoman pada asas tujuan, keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, antusiasme, keakraban, dan asas integrasi (Muwahid,2013: 50).

c). Kepala sekolah sebagai *Administrator* (Administrasi)

Kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mendayagunakan dan memberdayakan sumber daya sekolah yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah sesuai visi dan misi sekolah. Sebagai *administrator* kepala sekolah memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas administrasi sekolah yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program

pengajaran. Sebagai seorang administrator kepala sekolah harus memenuhi indikator yaitu mampu mengelola administrasi sekolah yang mencakup kurikulum, ketenagaan, kesiswaan, hubungan kemasyarakatan, layanan khusus, administrasi, kearsipan, dan administrasi keuangan. Menurut Purwanto dalam Muwahid Sulhan (2013: 52) mengatakan bahwa fungsi pokok dari administrasi pendidikan adalah perencanaan, pengorganisasian, komunikasi, supervisi, kepegawaian, pembiayaan dan evaluasi.

d). Kepala Sekolah sebagai *Supervisor* (Penyelia)

Salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Mulyasa dalam Sulhan (2013:52) Segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi, dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Kepala sekolah dalam mensupervisi harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan Supervisi Pendidikan yaitu: (a) Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis educatif disekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan, (b) Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal, (c) Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya, (d) Meningkatkan efektifitas dan efesiensi proses

pembelajaran, (e) Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih lanjut.

Seluruh kepentingan sekolah, mulai penerimaan calon siswa, penempatan siswa baru, penyusunan kurikulum, penempatan disesuaikan dengan keahlian masing-masing, pengembangan dan pengandaan sarana dan prasarana sekolah, ketatausahaan sekolah, interaksi sekolah dengan masyarakat, kerja sama di bidang pengembangan pendidikan dengan semua pihak, dan sebagainya, merupakan inti dari ruang lingkup supervisi pendidikan. Sebagai supervisor, indikator utama kepala sekolah adalah merencanakan atau menyusun dan melaksanakan program supervise, melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan motivasi kerja guru/karyawan dan pengembangan atau peningkatan mutu sekolah.

Dari tujuh peran kepala sekolah menurut Mulyasa dalam Andang (2014), peneliti membatasi yang diuraikan dan diterapkan hanya empat dimensi peran, yaitu peran kepala sekolah sebagai pendidik (*Educator*) dengan indikator membimbing guru melaksanakan tupoksinya, mengevaluasi dan mengendalikan kinerja guru dan staf, memotivasi guru maupun staf untuk mengembangkan profesionalismenya. Manajer (*Manager*) dengan indikator mampu memprediksi masa depan sekolah, melakukan inovasi dengan memberdayakan sumber daya sekolah, mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif, membuat strategi dan kebijakan berupa program jangka pendek dan jangka menengah, memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal, serta mampu bekerjasama dengan warga sekolah dan stakeholder

untuk kemajuan sekolah , sebagai administrator (*Administration*) dengan indikator mampu mengelola administrasi sekolah seperti kurikulum, administrasi ketenagaan, kesiswaan, hubungan kemasyarakatan, layanan khusus, kearsipan, hingga administrasi keuangan, sedangkan sebagai penyelia (*Supervisor*) indikatornya adalah mampu menyusun dan melaksanakan program supervisi, melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan motivasi kerja guru/karyawan.

Dari indikator peran kepala sekolah tersebut yang harapannya peran tersebut diharapkan dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah secara optimal untuk meningkatkan motivasi kerja semua warga sekolah terutama guru agar terciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Berdasarkan pendapat para ahli dan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan peran kepala sekolah dalam penelitian ini adalah suatu sikap atau tindakan yang dijalankan oleh seorang kepala sekolah sesuai dengan perannya sebagai wujud tugas dan tanggung jawab atas status atau kedudukannya secara formal sebagai pemegang pimpinan utama di sekolah dalam menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi serta mengarahkan warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan.

C. Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi Sekolah

Kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi juga memegang peranan penting dalam memberikan motivasi kerja guru. Sebagaimana dinyatakan oleh

Yusuf (2002: 42) yang meliputi: (a) Komunikasi yang mencakup penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan, pengetahuan tentang kegiatan organisasi, rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi, (b) Potensial pertumbuhan yang mencakup kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi, dukungan untuk tumbuh dan berkembang melalui pelatihan, kebijaksanaan dalam mengakomodasi kebutuhan individu, kondisi kerja yang kondusif.

Rohiat (2010: 67) iklim sekolah (fisik dan nonfisik) yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan, dan kegiatan-kegiatan yang terpusat pada siswa (*student centered activities*) adalah contoh-contoh iklim sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Iklim sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah, sehingga yang diperlukan adalah upaya yang lebih intensif dan ekstensif.

Iklim sekolah dikemukakan juga oleh Hoy dan Miskel (2014: 313) yaitu iklim sekolah merujuk pada persepsi guru tentang lingkungan kerja, kepribadian para partisipan, dan kepemimpinan organisasional yang mempengaruhinya. Lebih spesifik lagi, iklim sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh para partisipan, mempengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah.

Hoy dan Miskel (2014: 311) juga mengemukakan iklim organisasi adalah kualitas sekolah yang relatif abadi yang dimanifestasikan dalam persepsi kolektif para guru terhadap perilaku organisasi.

Robbins dan Judge (2015: 2) mengemukakan bahwa suatu organisasi

merupakan kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Batasan yang terakhir ini mengisyaratkan bahwa organisasi memiliki kriteria: (1) kesatuan sosial, (2) dikoordinasikan secara sadar, (3) memiliki batasan yang relative dapat diidentifikasi, (4) bekerja yang secara relatif dilakukan secara terus-menerus, dan (5) mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Organisasi dapat dinyatakan pula sebagai sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama dalam suatu wahana yang terstruktur dan teratur untuk mencapai seperangkat tujuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai kumpulan unit atau subsistem yang saling terkait, dan menyatu sebagai wahana untuk mencapai tujuan yang sama.

Iklm organisasi (*organizational climate*) adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka, Sagala (2008: 131)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu karakteristik organisasi yang dapat diukur dan membedakan sebuah organisasi satu dengan organisasi lainnya serta berpengaruh pada pekerjaan anggotanya untuk mencapai suatu tujuan.

2) Dimensi Iklim Organisasi

Wirawan (2008: 128) dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Iklim organisasi menggambarkan suatu unit organisasi dari pada mengevaluasi atau menunjukkan reaksi emosional untuk itu, iklim organisasi timbul dari praktek organisasi rutin yang penting bagi

organisasi dan anggotanya, Daryanto & Farid (2013: 221).

Stringer dalam Wirawan (2008: 131) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu:

a) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b) Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan rasa kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan. Standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerjanya. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerjanya.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan guru dan staf bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri”. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan

risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d) Penghargaan

Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e) Dukungan

Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya. Jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

f) Komitmen

Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Simamora (2001: 81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah

lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu : (1) Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, otonomi, pemenuhan sendiri dan inovasi, (2) Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik, (3) Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan siswa dari segi kuantitas dan permasalahannya, rekan sejawat dari tingkat dukungan dan kerja sama, dan penyelia/ supervisor, dan (4) Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan.

Pendapat lain tentang iklim organisasi dikemukakan oleh Robbins and Judge (2011: 558) sebagai berikut “ *organizational climate is the shared perceptions organizational members have about their organizational and work environment*”. Iklim organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungannya. Pemahaman tentang aturan tertulis, kebiasaan dalam melakukan kerja dan birokrasi dalam menjalankan tugas, lingkungan kerja dan batas wewenang dalam bekerja adalah lingkup dalam iklim organisasi

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan

dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Menurut Hoy dan Miskel (2008: 198) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi menyangkut persepsi tentang organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi, pengertian iklim organisasi menurut Furnham (1997:580) adalah sebagai berikut :

Organizational climate has been defined as a set of characteristics that describe an organization and that (a) distinguish it from other organizations, (b) are relatively enduring over time, and (c) influence the behavior of people in the organization.

Iklim organisasi adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi, dalam kombinasi, mencerminkan bagian penting dari konteks dimana mereka sebagai bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Iklm organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklm organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Perbedaan iklim setiap organisasi memcerminkan sifat subjektif kualitas lingkungan organisasi.

Terkait dengan proses pengukuran iklim organisasi, Amstrong (2000: 167) menjelaskan delapan kategori sebagai berikut:

a) Structure – feelings about constraints and freedom to act the degree of formality in the working atmosphere; b) Responsibility – the feeling of being trusted to carry out important work; c) Risk – the sense of riskiness and challenge in the job and in the organization, the relative emphasis on taking calculated risks or playingnit safe; d) Warmth – the existence of friendly and informal social groups; e) Support – the perceived helpfulness of managers and co-workers the emphasis (or lack of emphasis) on mutual support; f) Standards – the perceived importance of implicit and explicit goals and performance standards; the emphasis on doing a good job; the challenge represented in personal and team goals; g) Conflict – the feeling that managers and other workers want to hear different opinions; the emphasis on getting problems out into the open rather than smoothing them over or ignoring them; h) Identity – the feeling that you belong to a company; that you are a valuable member of a working team.

Delapan kategori pengukuran iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Struktur, perasaan mengenai kendala dan kebebasan bertindak dan tingkat formalitas atau informalitas dalam suasana kerja; (b). Tanggungjawab, yaitu perasaan dipercaya untuk melaksanakan pekerjaan penting; (c) resiko, perasaan terhadap resiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, penekananya relatif pada pengambilan resiko diperhitungkan atau bermain aman; (d)

kehangatan, keberadaan kelompok-kelompok sosial yang ramah dan bersifat informal; (e) dukungan, persepsi terhadap bantuan yang diberikan oleh manajer dan rekan kerja, perhatian (atau kurangnya perhatian) untuk saling memberikan dukungan; (f) standar, pentingnya tujuan implisit dan eksplisit dan standar kinerja; penekanan pada melakukan kerja yang baik, tantangan yang dinyatakan dalam tujuan-tujuan pribadi dan tim; (g) konflik, perasaan bahwa manajer dan pekerja lainnya ingin mendengar pendapat berbeda, penekanan pada mendapatkan masalah secara terbuka daripada atau mengabaikan mereka; (h) identitas, perasaan bahwa anda milik organisasi; bahwa anda adalah anggota penting dari tim kerja atau organisasi.

Iklm organisasi dapat berpengaruh pada anggota organisasi itu, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif, hal ini tergantung pada bagaimana organisasi itu memberikan pengaruh pada anggotanya, sebagai mana yang disampaikan oleh Stringer (2002) dalam Wirawan berpendapat bahwa iklim organisasi mempengaruhi kedisiplinan anggota organisasi untuk berperilaku. Iklim organisasi positif perlu diciptakan karena merupakan iklim positif akan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dan akan menjadi penggerak anggota organisasi untuk mengarah pada pada persepsi yang sama, persepsi yang sama akan membentuk sikap dan perilaku yang sama. Jika sebuah organisasi memiliki iklim organisasi yang negatif maka akan menimbulkan rasa permusuhan, rasa kurang bersahabat, suasana kaku sikap saling tertutup, dan tidak bersinergi antara sesama anggota suasana ini dapat mempengaruhi kinerja sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif,

tiap anggota bekerja sendiri-sendiri tidak mengarah pada misi yang jelas sehingga visi tidak tercapai.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi adalah suatu karakteristik organisasi yang dapat diukur dan membedakan sebuah organisasi satu dengan organisasi lainnya serta berpengaruh pada pekerjaan anggotanya untuk mencapai suatu tujuan, adapun indikatornya meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam kajian pustaka, peneliti memaparkan penjelasan dan beberapa hasil Penelitian yang mendukung penelitian ini, penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

1. Harmono, (2016:viii) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Tlogowungu, Kabupaten Pati”, Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, (2) mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama- sama terhadap efektivitas sekolah pada SD Negeri di Kecamatan

Tlogowungu Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang berjumlah 264 orang diperoleh sampel sebanyak 155 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner sebagai data primer yang diperoleh langsung dari responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis meliputi analisis regresi linier sederhana.

2. Andhy.(2013:viii) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Budi Luhur Semarang ?, (2) Apakah ada pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Yayasan Budi Luhur Semarang?, dan (3) Apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja para guru terhadap kinerja guru di Yayasan Budi Luhur Semarang ?, sehingga tujuan dari penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan dari penelitian tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di Yayasan Budi Luhur Semarang sebanyak 75 orang, dengan sampel populasi yang digunakan atau sampel keseluruhan dari populasi sebanyak 75 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner untuk data primer penelitian dan metode survei arsip data untuk data sekunder.

3. Yuliani (2013:viii) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:1). Seberapa besar pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan (Dindik) Kabupaten Purbalingga?;2). Seberapa besar pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Purbalingga?;3). Seberapa besar lingkungan kerja memoderasi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan(Disdik) Kabupaten Purbalingga?;Tujuan penelitian;1). Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan(Disdik) Kabupaten Purbalingga;2). Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan(Disdik) Kabupaten Purbalingga.
4. Suciarti (2015:viii) meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Dabin I Dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen” Penelitian ini tergolong sangat kuat dengan persentase sebesar 83,42% dan 82,91%. Dari Output Regression, diketahui signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka disimpulkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen. Persamaan regresi sederhananya: $Y = 39,593 + 0,580X$. Jika

iklim organisasi sekolah nilainya 0, maka motivasi kerja guru nilainya 39,593. Setiap peningkatan iklim organisasi sekolah sebesar 1%, maka motivasi kerja guru meningkat sebesar 58%. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Saran yang diberikan antara lain guru hendaknya berusaha untuk meningkatkan motivasi kerjanya dan pihak sekolah memfasilitasinya dengan menciptakan iklim organisasi sekolah kondusif.

5. Lestari (2016:viii) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Mranggen Demak”. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa, (2) mengetahui apakah kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa (3) mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Sampel penelitian ini semua guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan

Mranggen Demak dengan jumlah guru yang menjadi populasi adalah 73 orang.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompetensi profesional guru di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang. Penelitian ini merupakan salah satu upaya pembuktian tentang faktor faktor yang berkontribusi terhadap kompetensi motivasi kerja guru.

E. Kerangka Bepikir

1) Hubungan Peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Peran kepala sekolah adalah suatu perilaku, sikap dan tanggung jawab yang ditimbulkan oleh adanya jabatan kepala sekolah dalam satuan pendidikan tertentu sehingga pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan teknis yang telah ditentukan. Peran kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang paling utama dalam mempengaruhi motivasi kerja guru diantara peran kepala sekolah yang lain. Motivasi yang diberikan kepala sekolah sangatlah penting bagi guru karena menjadi penggerak yang dapat mengarahkan kepada suatu hasil (tujuan). Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang baik dan harmonis agar dapat merangsang guru untuk semangat dalam bekerja sehingga tujuan pendidikan yang dikehendaki dapat tercapai dan terlaksana sesuai visi dan misi bersama

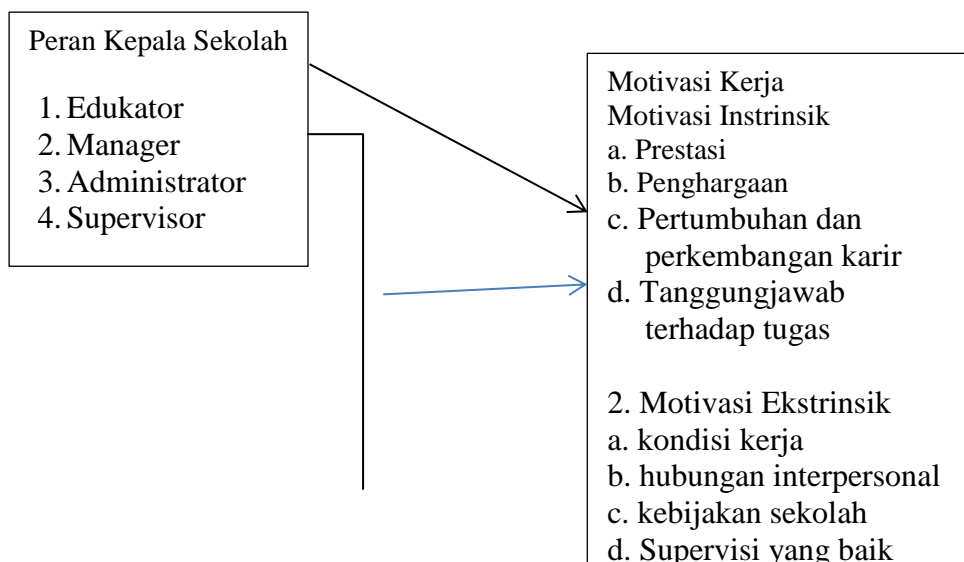
2) Hubungan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru.

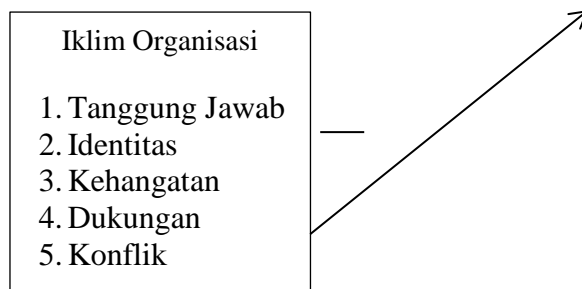
Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami penurunan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi motivasi kerja para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi yang hangat dapat memberikan motivasi warga sekolah untuk memiliki tanggung jawab baik terhadap tugas maupun lembaga/sekolah, saling memberikan dukungan sehingga konflik yang ada di sekolah dapat mengarah ke hal yang positif dan dapat memberikan motivasi kerja bagi warga sekolah terutama guru.

3) Hubungan Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah peran kepala sekolah, kepuasan kerja, dan iklim organisasi . Dengan peran kepala

sekolah sebagai motivator yang baik akan tercipta kepuasan kerja guru serta didukung iklim organisasi yang kondusif maka motivasi kerja guru akan tinggi. Motivasi kerja guru merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang yang dilakukan untuk menggerakkan atau mendorong kemauan bekerja seseorang baik dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*) untuk mencapai prestasinya yang maksimal serta untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Agar motivasi kerja guru terukur maka diperlukan beberapa indikator antara lain yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target dan memiliki tujuan yang jelas, prestasi dalam bekerja dan berusaha untuk mengungguli prestasi orang lain, pengembangan diri dengan selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup/kerja dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan serta mandiri dengan bekerja dengan harapan memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan.





Gambar 1 : Kerangka pikir penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Teoretik

- a. Terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru
- b. Terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru
- c. Terdapat pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru

2. Hipotesis statistiknya sebagai berikut;

- a. Peran kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y)

$H_0 = \beta_j = 0$: Tidak ada pengaruh antara variabel peran kepala sekolah terhadap variabel motivasi kerja guru.

$H_a = \beta_j \neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel peran kepala sekolah terhadap variabel motivasi kerja guru.

- b. Iklim organisasi sekolah (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y)

$H_0 = \beta_j = 0$: Tidak ada pengaruh antara variabel iklim sekolah terhadap variabel motivasi kerja guru.

$H_a = \beta_j \neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel iklim sekolah terhadap variabel motivasi kerja guru.

c. Peran kepala sekolah (X1) dan Iklim organisasi (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y)

$H_0 = \beta_j = 0$: Tidak ada pengaruh antara variabel peran kepala sekolah dan variabel iklim organisasi terhadap variabel motivasi kerja guru.

$H_a = \beta_j \neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel peran kepala sekolah dan variabel iklim organisasi terhadap variabel motivasi kerja guru.

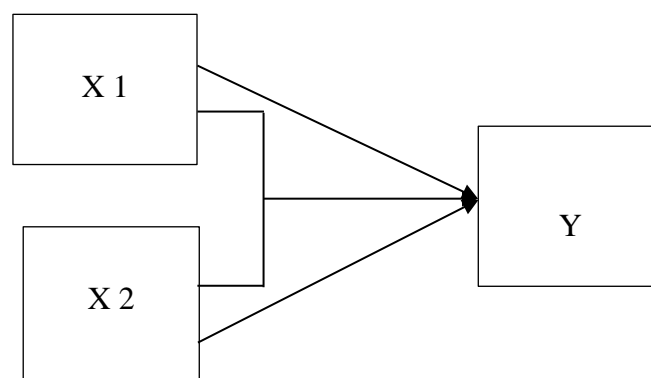
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh peran kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota

Semarang dengan menggunakan pendekatan dan jenis penelitian Kuantitatif korelasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas atau X dan variabel terikat atau Y. Variabel bebas terdiri dari peran kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang (Y). dengan desain penelitian seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2: Desain Penelitian

Keterangan:

Y = Motivasi kerja guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang.

X1 = Peran Kepala Sekolah

X2 = Iklim Organisasi

B. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian 45

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri SeKecamatan Gayamsari Kota Semarang, yang terdiri dari 16 SD Negeri dan terbagi menjadi 3 Daerah Binaan (Dabin)

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2019 hingga bulan Juli 2020

Adapun rinciannya lihat tabel berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan

| No | Jenis Kegiatan | Alokasi Waktu (Bulan) | | | | | | | |
|----|-------------------------------|-----------------------|----|---|---|---|---|---|---|
| | | 9 | 11 | 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 8 |
| 1. | Pengajuan Judul | V | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan Proposal | V | V | V | V | | | | |
| 3. | Seminar proposal | | | | | V | | | |
| 4. | Review Proposal | | | | | V | | | |
| 5. | Pengambilan Data Penelitian | | | | | | V | | |
| 6. | Pengolahan Hasil Penelitian | | | | | | V | V | |
| 7. | Penyusunan Laporan Penelitian | | | | | | V | V | V |
| 8. | Ujian Tesis | | | | | | | | V |
| 9. | Revisi Tesis | | | | | | | | V |

C. Definisi Konseptual, Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja guru adalah seperangkat kekuatan yang memberikan daya gerak atau daya dorong yang muncul dari dalam atau dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pencapaian tujuan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja guru adalah pengukuran persepsi terhadap kekuatan yang memberikan daya gerak atau daya dorong yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pencapaian tujuan organisasi atau sekolah. Motivasi kerja guru diukur dengan dua indikator, yaitu: motivasi yang berasal dari dalam diri individu

disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu disebut ekstrinsik. Indikator aspek Intrinsik meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan karir, sedangkan indikator aspek ekstrinsik meliputi hubungan antar personal, kewajaran penyelia (kepala sekolah), gaji yang diterima, kebijakan sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi kerja guru selanjutnya disebut sebagai variabel terikat (Y)

2. Peran Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Peran kepala sekolah adalah suatu pelayanan (*service*) yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru-guru agar mampu meningkatkan motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

b. Definisi Operasional

peran kepala sekolah dalam penelitian ini adalah suatu sikap atau tindakan yang dijalankan oleh seorang kepala sekolah sebagai wujud tugas dan tanggung jawab atas status atau kedudukannya secara formal sebagai pemegang pimpinan utama di sekolah untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi serta mengarahkan warga sekolah dalam mencapai tujuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Peran Kepala sekolah selanjutnya disebut sebagai variabel bebas ke satu (X1)

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang terpusat pada siswa

b. Definisi Operasional

Iklm organisasi adalah Pengukuran persepsi terhadap suatu karakteristik organisasi yang dapat diukur yang berpengaruh pada pekerjaan anggotanya untuk mencapai suatu tujuan dan yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, dengan indikatornya meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Iklm Organisasi selanjutnya disebut sebagai variabel bebas ke dua (X2)

D. Populasi, Sample dan Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan juga sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari sebanyak 214 guru. Dari 16 SD Negeri yang berada di Korsatpen Kecamatan Gayamsari

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Proportionate Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel tiap guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari diambil secara proporsional dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam Siregar (2014: 61), sebagai berikut:

$$\frac{n}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Sehingga:

$$n = N/(1 + (N \times e^2))$$

$$n = 214/(1 + (216 \times 0.05^2))$$

$$n = 214/(1 + (216 \times 0.0025))$$

$$n = 214/(1 + 0.535)$$

$$n = 214/1+ 0.54$$

$$n = 214/1.54$$

$$n = 138,96 \text{ dibulatkan menjadi } 139$$

Maka besar sampel minimal dari 214 populasi adalah sebanyak 139 guru.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

| No | Nama Sekolah | Jumlah Guru | Proporsi | Jumlah |
|----|--------------|-------------|----------|--------|
| 1 | Siwalan | 17 | 17/1.54 | 11 |
| 2 | Sambirejo 01 | 17 | 17/1.54 | 11 |
| 3 | Sambirejo 02 | 8 | 8/1.54 | 5 |
| 4 | Gayamsari 01 | 12 | 12/1.54 | 8 |

| | | | | |
|----|------------------|-----------------|-----------------|------------|
| 5 | Gayamsari 02 | 15 | 15/1.54 | 10 |
| 6 | Pandeanlamper 01 | 19 | 19/1.54 | 12 |
| 7 | Pandeanlamper 02 | 9 | 9/1.54 | 6 |
| 8 | Pandeanlamper 03 | 17 | 17/1.54 | 11 |
| 9 | Pandeanlamper 04 | 8 | 8/1.54 | 5 |
| 10 | Pandeanlamper 05 | 17 | 17/1.54 | 11 |
| 11 | Sawah Besar 01 | 17 | 17/1.54 | 11 |
| 12 | Sawah Besar 02 | 17 | 17/1.54 | 11 |
| 13 | Kaligawe | 15 | 15/1.54 | 10 |
| 14 | Tambakrejo 01 | 10 | 10/1.54 | 7 |
| 15 | Tambakrejo 02 | 8 | 8/1.54 | 5 |
| 16 | Tambakrejo 03 | 8 | 8/1.54 | 5 |
| | | 214 Guru | 214/1.54 | 139 |

E. Instrumen Penelitian

Menurut Siregar (2014: 75) instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola yang sama. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini ada tiga buah angket atau kuesioner untuk variabel Y yaitu motivasi kerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan variabel X1 yaitu peran kepala sekolah dan X2 yaitu iklim organisasi, X1 dan X2 sebagai variabel bebas. Instrumen tersebut berupa angket yang disusun sesuai dengan indikator variabel-variabel tersebut. Untuk memperoleh data, pembuatan instrumen terlebih dulu dilakukan inventarisasi indikator masing-masing variabel. Data yang diungkap dalam penelitian ini ada tiga variabel. Oleh karena itu, sesuai dengan variabel yang diteliti maka kuesioner terdiri atas tiga kuesioner, yaitu: kisi-kisi motivasi kerja guru, peran kepala sekolah dan iklim organisasi. Sebagai responden dari penelitian ini adalah guru SD negeri yang berada di wilayah Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Data yang diungkap dalam penelitian ini ada empat variabel. Oleh karena itu, sesuai dengan variabel yang diteliti maka kuesioner terdiri atas empat kuesioner, yaitu :

1. Kuesioner 1 tentang Motivasi Kerja Guru

Kuesioner motivasi kerja guru ini diisi oleh guru untuk memperoleh data tentang motivasi guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang.

2. Kuesioner 2 tentang Peran Kepala Sekolah

Kuesioner ini diisi oleh guru untuk memperoleh data tentang peran kepala sekolah yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.

3. Kuesioner 3 tentang Iklim Organisasi

Kuesioner ini diisi oleh guru untuk memperoleh data tentang iklim organisasi yang berada di sekolah tersebut.

4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (Variabel Y)

| Dimensi | Indikator | Angket | Jumlah |
|------------|---------------------------------------|-------------|--------|
| | | No. Butir | |
| Intrinsik | a. Prestasi kerja | 1,2,3,4 | 4 |
| | b. Penghargaan | 5,6,7,8 | 4 |
| | c. Pertumbuhan dan pengembangan karir | 9,10,11,12 | 4 |
| | d. Tanggung Jawab terhadap tugas | 13,14,15 | 3 |
| Ekstrinsik | | | |
| | a. Hubungan antar personal | 16,17,18,19 | 4 |
| | b. Peraturan/kebijakan sekolah | 20,21,22 | 3 |
| | c. Kondisi kerja | 23,24,25,26 | 4 |

| | | | |
|--|------------------------|-------------|-----------|
| | d. Supervisi yang baik | 27,28,29,30 | 4 |
| | Jumlah Soal | | 30 |

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Peran Kepala Sekolah (Variabel X1)

| Dimensi | Indikator | Angket | |
|--|--|-------------|--------|
| | | No. Butir | Jumlah |
| <i>Educator</i> (Pendidik) | 1. Membimbing guru dalam menyusun RPP | 1,2,3 | 3 |
| | 2. memberikan alternatif pembelajaran yang efektif | 4,5,6 | 3 |
| | 3. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler | 7,8,9 | 3 |
| | 4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 10,11,12 | 3 |
| | 5. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja | 13,14,15 | 3 |
| | 6. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan | 16,17 | 2 |
| <i>Manager</i> (manajer) | 7. Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan | 18,19,20 | 3 |
| | 8. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya | 21,22,23 | 3 |
| | 9. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan | 24,25 | 2 |
| <i>Administrator</i> (Administrasi) | 10. Kemampuan mengelola semua perangkat | 26,27 | 2 |
| | 11. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana | 28,29,30,31 | 4 |
| <i>Supervisor</i> (Penyelia) | 12. Kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan | 32,33 | 2 |
| | 13. Kemampuan memanfaatkan hasil supervise untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf sekolah | 34,35 | 2 |
| | | | |

| | |
|---------------|-----------|
| Jumlah | 35 |
|---------------|-----------|

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi (Vaiabel X2)

| Dimensi | Indikator | Angket | |
|----------------|---------------------------------------|-----------|-----------|
| | | No. Butir | Jumlah |
| Tanggung Jawab | a. Kebebasan melaksanakan tugas | 1,2,3 | 3 |
| | b. Motivasi untuk melaksanakan tugas | 4,5 | 2 |
| | c. Keberanian menanggung resiko | 6,7 | 2 |
| Identitas | a. Kemampuan memotivasi guru | 8,9 | 2 |
| | b. Manajemen konflik | 10,11 | 2 |
| | c. Komunikasi dengan warga sekolah | 12,13 | 2 |
| Kehangatan | a. Kerjasama | 14,15,16 | 3 |
| | b. Kejujuran | 17,18,19 | 3 |
| | c. Komitmen | 20,21,22 | 3 |
| Dukungan | a. Penghargaan terhadap prestasi guru | 23,24 | 2 |
| | b. Prestasi sekolah | 25,26,27 | 3 |
| Konflik | a. Sopan santun | 28,29 | 2 |
| | b. Saling menghargai | 30,31 | 2 |
| | c. Dialogis | 32,33 | 2 |
| | d. Pemanfaatan waktu luang | 34,35 | 2 |
| | Jumlah | | 35 |

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini , perhitungan validitas dan reliabilitas angket Motivasi Kerja Guru , peran kepala sekolah dan iklim organisasi Kecamatan gayamsari dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0. Kesimpulan Validitas dengan membandingkan r hitung (kolom *Correcte Item Total Correlation*) pada output *Reliability Analysis Scale Alpha* dengan r tabel. Untuk uji validitas dan reliabilitas intrumen penelitian dilakukan dengan cara uji coba terhadap 30 responden dari populasi dan tidak mengambil dari sampel penelitian.

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010: 211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk uji validitas item angket penelitian menggunakan teknik korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum x_1$ = jumlah skor item

$\sum y_1$ = jumlah skor total item

N = jumlah responden

a. Validitas Angket Motivasi Guru

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Guru

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| VAR00001 | 112.0333 | 67.413 | .687 | .895 | Valid |
| VAR00002 | 112.0667 | 69.030 | .623 | .897 | Valid |
| VAR00003 | 112.2000 | 69.683 | .553 | .898 | Valid |
| VAR00004 | 112.0000 | 69.310 | .641 | .896 | Valid |
| VAR00005 | 112.1333 | 72.740 | .433 | .900 | Valid |
| VAR00006 | 112.1333 | 69.223 | .685 | .896 | Valid |
| VAR00007 | 112.1667 | 72.833 | .481 | .900 | Valid |
| VAR00008 | 112.1667 | 72.626 | .427 | .901 | Valid |
| VAR00009 | 111.8333 | 73.799 | .374 | .901 | Valid |
| VAR00010 | 112.0667 | 70.409 | .691 | .896 | Valid |
| VAR00011 | 112.0333 | 70.792 | .527 | .899 | Valid |

| | | | | | |
|----------|----------|--------|-------|------|-------------|
| VAR00012 | 112.0000 | 70.000 | .636 | .897 | Valid |
| VAR00013 | 112.1000 | 71.541 | .526 | .899 | Valid |
| VAR00014 | 112.1000 | 72.576 | .408 | .901 | Valid |
| VAR00015 | 112.1667 | 71.730 | .535 | .899 | Valid |
| VAR00016 | 111.9667 | 76.861 | -.064 | .908 | Tidak Valid |
| VAR00017 | 112.0667 | 70.616 | .524 | .899 | Valid |
| VAR00018 | 112.1333 | 72.533 | .395 | .901 | Valid |
| VAR00019 | 112.1000 | 70.783 | .543 | .898 | Valid |
| VAR00020 | 112.0000 | 70.069 | .567 | .898 | Valid |
| VAR00021 | 112.1000 | 77.266 | -.107 | .909 | Tidak Valid |
| VAR00022 | 112.1333 | 74.326 | .238 | .903 | Tidak Valid |
| VAR00023 | 112.0000 | 71.172 | .581 | .898 | Valid |
| VAR00024 | 112.0333 | 72.033 | .525 | .899 | Valid |
| VAR00025 | 112.0333 | 74.999 | .132 | .905 | Tidak Valid |
| VAR00026 | 111.9667 | 72.999 | .302 | .903 | Tidak Valid |
| VAR00027 | 112.1333 | 72.326 | .418 | .901 | Valid |
| VAR00028 | 112.0667 | 70.547 | .531 | .899 | Valid |
| VAR00029 | 112.1000 | 71.817 | .436 | .900 | Valid |
| VAR00030 | 112.0333 | 70.999 | .506 | .899 | Valid |

Dari hasil analisa tabel 3.6 di atas, disimpulkan bahwa pernyataan yang valid ada 25 butir karena r hitung nya (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel = 0,361. Sedangkan 5 butir soal lainnya lainnya yaitu no: 16, 21, 22, 25 dan 26 tidak valid karena r hitungnya $< r$ tabel. Lima butir tersebut tidak dipakai pada angket penelitian. Angket revisi Variabel Motivasi Guru pada lampiran.

b. Validitas Angket Peran Kepala Sekolah

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Peran Kepala Sekolah

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| VAR00001 | 131.4333 | 97.840 | .479 | .921 | Valid |
| VAR00002 | 131.4667 | 95.016 | .592 | .919 | Valid |
| VAR00003 | 131.1667 | 99.385 | .385 | .922 | Valid |
| VAR00004 | 131.5000 | 96.672 | .548 | .920 | Valid |
| VAR00005 | 131.5000 | 97.017 | .515 | .920 | Valid |
| VAR00006 | 131.5000 | 97.569 | .533 | .920 | Valid |
| VAR00007 | 131.5333 | 98.189 | .390 | .922 | Valid |
| VAR00008 | 131.3000 | 100.769 | .152 | .925 | Tidak Valid |
| VAR00009 | 131.4333 | 99.289 | .332 | .922 | Tidak Valid |
| VAR00010 | 131.4000 | 97.214 | .499 | .921 | Valid |
| VAR00011 | 131.3333 | 96.782 | .475 | .921 | Valid |

| | | | | | |
|----------|----------|---------|-------|------|-------------|
| VAR00012 | 131.5000 | 102.810 | -.014 | .926 | Tidak Valid |
| VAR00013 | 131.5000 | 102.190 | .049 | .925 | Tidak Valid |
| VAR00014 | 131.4000 | 95.697 | .645 | .919 | Valid |
| VAR00015 | 131.4333 | 96.254 | .642 | .919 | Valid |
| VAR00016 | 131.4333 | 97.220 | .476 | .921 | Valid |
| VAR00017 | 131.3333 | 94.299 | .689 | .918 | Valid |
| VAR00018 | 131.5667 | 95.220 | .645 | .919 | Valid |
| VAR00019 | 131.5333 | 95.223 | .545 | .920 | Valid |
| VAR00020 | 131.6000 | 96.041 | .505 | .921 | Valid |
| VAR00021 | 131.4333 | 96.254 | .507 | .921 | Valid |
| VAR00022 | 131.4333 | 97.082 | .488 | .921 | Valid |
| VAR00023 | 131.6333 | 98.033 | .489 | .921 | Valid |
| VAR00024 | 131.5000 | 97.983 | .489 | .921 | Valid |
| VAR00025 | 131.4000 | 94.662 | .745 | .918 | Valid |
| VAR00026 | 131.2333 | 100.323 | .335 | .922 | Tidak Valid |
| VAR00027 | 131.4000 | 94.662 | .666 | .918 | Valid |
| VAR00028 | 131.3667 | 95.826 | .590 | .919 | Valid |
| VAR00029 | 131.4667 | 97.982 | .442 | .921 | Valid |
| VAR00030 | 131.4333 | 95.495 | .721 | .918 | Valid |
| VAR00031 | 131.4000 | 100.455 | .284 | .923 | Tidak Valid |
| VAR00032 | 131.4000 | 100.800 | .164 | .925 | Tidak Valid |
| VAR00033 | 131.3333 | 94.023 | .713 | .918 | Valid |
| VAR00034 | 131.5000 | 97.431 | .476 | .921 | Valid |
| VAR00035 | 131.4000 | 94.869 | .648 | .919 | Valid |

Dari hasil analisa tabel 3.7 di atas, disimpulkan bahwa pernyataan yang valid ada 28 butir karena r hitung nya (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel = 0,361. Sedangkan 7 butir soal lainnya lainnya yaitu no: 8, 9, 12, 13, 26, 31, dan 32 tidak valid karena r hitungnya $< r$ tabel. Tujuh butir tersebut tidak dipakai pada angket penelitian. Angket revisi Variabel peran kepala sekolah pada lampiran.

c. Validitas Angket Iklim Organisasi

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| VAR00001 | 130.3667 | 122.861 | .388 | .937 | Valid |
| VAR00002 | 130.3333 | 121.954 | .485 | .936 | Valid |
| VAR00003 | 130.2000 | 119.338 | .666 | .934 | Valid |
| VAR00004 | 130.2333 | 120.254 | .638 | .935 | Valid |
| VAR00005 | 130.3667 | 118.654 | .613 | .935 | Valid |
| VAR00006 | 130.2333 | 117.289 | .668 | .934 | Valid |
| VAR00007 | 130.3667 | 119.275 | .628 | .935 | Valid |

| | | | | | |
|----------|----------|---------|------|------|-------------|
| VAR00008 | 130.2667 | 120.547 | .467 | .936 | Valid |
| VAR00009 | 130.3000 | 123.321 | .389 | .938 | Valid |
| VAR00010 | 130.3000 | 119.183 | .551 | .936 | Valid |
| VAR00011 | 130.2000 | 118.855 | .708 | .934 | Valid |
| VAR00012 | 130.3667 | 122.102 | .534 | .936 | Valid |
| VAR00013 | 130.3333 | 123.333 | .359 | .937 | Tidak Valid |
| VAR00014 | 130.2333 | 119.909 | .589 | .935 | Valid |
| VAR00015 | 130.2333 | 119.357 | .721 | .934 | Valid |
| VAR00016 | 130.1000 | 124.162 | .237 | .939 | Tidak Valid |
| VAR00017 | 130.1667 | 123.040 | .387 | .938 | Valid |
| VAR00018 | 130.2000 | 125.200 | .403 | .938 | Valid |
| VAR00019 | 130.2000 | 124.924 | .195 | .939 | Tidak Valid |
| VAR00020 | 130.1667 | 118.833 | .600 | .935 | Valid |
| VAR00021 | 130.3667 | 122.792 | .394 | .937 | Valid |
| VAR00022 | 130.3333 | 122.161 | .466 | .936 | Valid |
| VAR00023 | 130.2000 | 119.200 | .678 | .934 | Valid |
| VAR00024 | 130.2333 | 119.702 | .689 | .934 | Valid |
| VAR00025 | 130.2333 | 120.323 | .555 | .935 | Valid |
| VAR00026 | 130.1333 | 117.775 | .709 | .934 | Valid |
| VAR00027 | 130.3667 | 117.689 | .629 | .935 | Valid |
| VAR00028 | 130.3667 | 120.585 | .471 | .936 | Valid |
| VAR00029 | 130.3333 | 118.092 | .614 | .935 | Valid |
| VAR00030 | 130.2333 | 120.254 | .561 | .935 | Valid |
| VAR00031 | 130.3667 | 124.792 | .260 | .938 | Tidak Valid |
| VAR00032 | 130.3000 | 121.528 | .548 | .936 | Valid |
| VAR00033 | 130.2000 | 119.062 | .690 | .934 | Valid |
| VAR00034 | 130.3667 | 117.895 | .740 | .934 | Valid |
| VAR00035 | 130.2000 | 118.303 | .676 | .934 | Valid |

Dari hasil analisa tabel 3.8 di atas, disimpulkan bahwa pernyataan yang valid ada 31 butir karena r hitung nya (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel = 0,361. Sedangkan 4 butir soal lainnya yaitu no: 13, 16, 19, 31 tidak valid karena r hitung nya $< r$ tabel. Empat butir tersebut tidak dipakai pada angket penelitian. Angket revisi Variabel iklim organisasi pada lampiran.

d. Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba

Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (Variabel Y)

| Dimensi | Indikator | Angket | |
|------------|---------------------------------------|------------|--------|
| | | No. Butir | Jumlah |
| Intrinsik | a. Prestasi kerja | 1,2,3,4 | 4 |
| | b. Penghargaan | 5,6,7,8 | 4 |
| | c. Pertumbuhan dan pengembangan karir | 9,10,11,12 | 4 |
| | d. Tanggung Jawab terhadap tugas | 13,14,15 | 3 |
| Ekstrinsik | | | |
| | a. Hubungan antar personal | 16,17,18 | 3 |

| | | | |
|--|--------------------------------|-------------|-----------|
| | b. Peraturan/kebijakan sekolah | 19 | 1 |
| | c. Kondisi kerja | 20,21 | 2 |
| | d. Supervisi yang baik | 22,23,24,25 | 4 |
| | Jumlah Soal | | 25 |

Tabel 3.10 Kisi-kisi Instrumen Peran Kepala Sekolah (Variabel X1)

| Dimensi | Indikator | Angket | |
|--|--|------------------|---------------|
| | | No.Butir | Jumlah |
| <i>Educator</i> (Pendidik) | 1. Membimbing guru dalam menyusun RPP | 1,2,3 | 3 |
| | 2. memberikan alternatif pembelajaran yang efektif | 4,5,6 | 3 |
| | 3. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler | 7 | 1 |
| | 4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 8,9 | 2 |
| | 5. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja | 10,11 | 2 |
| | 6. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan | 12,13 | 2 |
| Dimensi | Indikator | Angket | |
| | | No. Butir | Jumlah |
| | 7. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan | 20,21 | 2 |
| <i>Administrator</i> (Administrasi) | 8. Kemampuan mengelola semua perangkat | 22 | 1 |
| | 9. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana | 23,24,25 | 3 |
| <i>Supervisor</i> (Penyelia) | 10. Kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan | 26 | 1 |
| | 11. Kemampuan memanfaatkan hasil supervise untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf sekolah | 27,28 | 2 |
| | Jumlah | | 28 |

Tabel 3.11 Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi (Vaiabel X2)

| Dimensi | Indikator | Angket | |
|----------------|---------------------------------------|-----------|-----------|
| | | No. Butir | Jumlah |
| Tanggung Jawab | a. Kebebasan melaksanakan tugas | 1,2,3 | 3 |
| | b. Motivasi untuk melaksanakan tugas | 4,5 | 2 |
| | c. Keberanian menanggung resiko | 6,7 | 2 |
| Identitas | a. Kemampuan memotivasi guru | 8,9 | 2 |
| | b. Manajemen konflik | 10,11 | 2 |
| | c. Komunikasi dengan warga sekolah | 12 | 1 |
| Kehangatan | a. Kerjasama | 13,14, | 2 |
| | b. Kejujuran | 15,16 | 2 |
| | c. Komitmen | 17,18,19 | 3 |
| Dukungan | a. Penghargaan terhadap prestasi guru | 20,21 | 2 |
| | b. Prestasi sekolah | 22,23,24 | 3 |
| Konflik | a. Sopan santun | 25,26 | 2 |
| | b. Saling menghargai | 27 | 1 |
| | c. Dialogis | 28,29 | 2 |
| | d. Pemanfaatan waktu luang | 30,31 | 2 |
| | Jumlah | | 31 |

2. Uji Reliabilitas

Instrumen Menurut Arikunto (2010: 221) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas instrumen merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas ini akan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala-gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini

menggunakan rumus *koefisien alpha cronbach*. Untuk mengetahui apakah kuesioner sudah reliabel dilakukan pengujian dengan bantuan perangkat lunak komputer. Jika r hitung lebih besar dari tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Uji coba instrumen dilakukan pada responden yang tidak diambil menjadi sampel. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, karena datanya ordinal bukan nominal. Jika r hitung lebih besar dari 0,70 ($r > 0,70$), maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Nama Variabel | Batas Ambang | Hasil Uji reliabilitas | Keterangan |
|----|----------------------|--------------|------------------------|------------|
| 1 | Peran Kepala Sekolah | 0,70 | 0,903 | Reliabel |
| 2 | Iklim Organisasi | 0,70 | 0,923 | Reliabel |
| 3 | Motivasi Kerja Guru | 0,70 | 0,937 | Reliabel |

Sumber data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3.9 di atas diketahui bahwa *r-Alpha* adalah 0,903. Artinya bahwa butir-butir instrumen Motivasi Kerja Guru tersebut adalah reliabel, karena nilai *r-Alpha* 0,903 lebih besar dari 0,70. Koefisien korelasi (*r-Alpha*) untuk peran kepala sekolah adalah 0,923 Jadi *r-Alpha* 0,923 lebih besar dari 0,70. Artinya bahwa instrumen peran kepala sekolah tersebut adalah reliabel. Nilai koefisien korelasi (*r-Alpha*) adalah 0,937. Jadi *r-Alpha* 0,937 lebih besar dari 0,361. Artinya butir-butir kuesioner motivasi kerja adalah reliabel.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014: 153) tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik non parametrik. Dalam penelitian ini uji normalitas Teknis analisis uji normalitas data penelitian menggunakan metode Kolmogorof-SmirnovTest, 0 dengan kriteria pengujian yaitu jika nilai probabilitas (sig) dari Z lebih besar dari $\alpha.005$, maka hipotesis nol diterima data diolah dengan menggunakan SPSS

2. Uji Homogenitas

Menurut Siregar (2014: 167) tujuan pengujian homogenitas adalah untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Dalam penelitian ini Uji Homogenitas menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$, data diolah menggunakan SPSS. Hasil dari pengolahan data SPSS digunakan untuk mengambil keputusan hipotesis dengan kriteria pengujian adalah jika nilai sig lebih besar dari $\alpha.005$. Hipotesis uji homogenitasnya adalah sebagai berikut :

- a. Ho : Tidak ada perbedaan nilai varian performance
- b. Ha : Ada perbedaan nilai varian performance

3. Uji Linieritas

Menurut Siregar (2014: 178) pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Dalam penelitian ini uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara peran kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2), dengan motivasi kerja guru (Y) mempunyai hubungan linier. Kriteria pengujiannya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau angka signifikansi yang diperoleh kurang

dari 0,05. Angka signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan kelinieran tidak dipenuhi.

4. Uji Multikorelasi

Menurut Sarjono dan Yulianita (2013: 70) uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multi korelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinierita

H. Uji Hipotesis

1) Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2014: 379) untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) adalah menggunakan regresi linier sederhana, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a,b = konstanta

2) Regresi Linier Ganda

Menurut Siregar (2014: 405) Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (independent) lebih dari satu yang mempengaruhi yang mempengaruhi satu variabel tak bebas(dependent). Dalam penelitian ini ada satu variabel tak bebas yaitu variabel Motivasi kerja guru dan 2 variabel bebas yaitu peran kepala sekolah dan iklim organisasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menyatakan hubungan variabel bebas (X) secara bersama-sama variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2), terhadap Motivasi kerja guru (Y) di Kecamatan Gayamsari, dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right) - b_3 \left(\frac{\sum x_3}{n} \right)$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (Motivasi kerja guru)

$X1$ = Variabel bebas pertama (peran kepala sekolah)

$X2$ = Variabel bebas kedua (motivasi kerja guru)

$a, b1, b2,$ = konstanta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Hasil analisis statistik deskriptif variabel peran kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi kerja guru (Y), dapat terlihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| | | Statistics | | |
|---|---------|------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | Peran KS (X1) | Iklim Organissi (X2) | Motivasi Kerja (Y) |
| N | Valid | 139 | 139 | 139 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|----------------|---------|----------|---------|
| Mean | 98.6691 | 110.0360 | 93.7842 |
| Median | 99.0000 | 110.0000 | 95.0000 |
| Mode | 100.00 | 109.00 | 94.00 |
| Std. Deviation | 3.86809 | 5.68039 | 5.32667 |
| Variance | 14.962 | 32.267 | 28.373 |
| Range | 25.00 | 31.00 | 28.00 |
| Minimum | 87.00 | 93.00 | 75.00 |
| Maximum | 112.00 | 124.00 | 103.00 |

Sumber data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Peran Kepala Sekolah diperoleh mean sebesar 98.67 dengan standar deviasi sebesar 3,868. Variabel Iklim Organisasi diperoleh mean sebesar 110.04 dengan standar deviasi sebesar 5,680. Variabel Motivasi Kerja Guru diperoleh mean sebesar 93.78 dengan standar deviasi sebesar 5,326. Secara rinci dengan distribusi frekuensi hasil deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Peran Kepala Sekolah

66

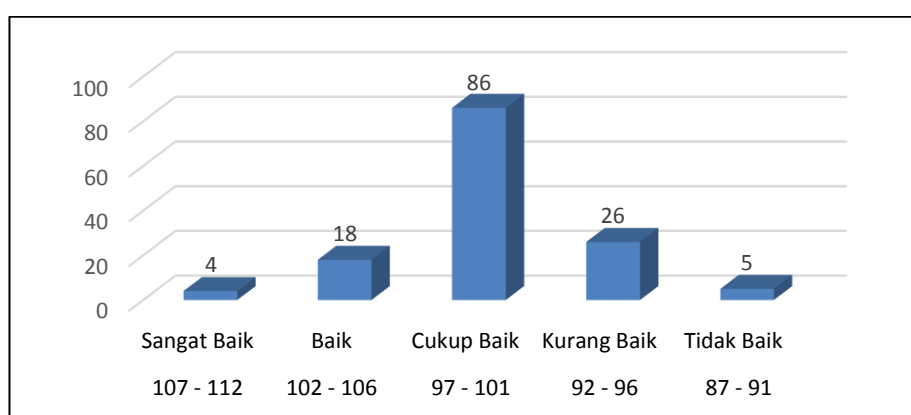
Variabel peran kepala sekolah diukur dari angket dengan 4 dimensi dan 28 butir pertanyaan, dari 139 responden diperoleh skor terendah 87 dan skor tertinggi 112. Persepsi responden terhadap peran Kepala Sekolah dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N_{\max} - N_{\min}) / 5 \rightarrow (112 - 87) / 5 \rightarrow 25/5 = 5$ dengan demikian pengelompokkan kelas interval untuk menentukan kriteria tampak sebagaimana tabel di bawah ini

Tabel 4.2 Kategori Frekuensi Peran Kepala Sekolah

| NO | Interval | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 107 - 112 | Sangat Baik | 4 | 2,9 |
| 2 | 102 - 106 | Baik | 18 | 12,9 |
| 3 | 97 - 101 | Cukup Baik | 86 | 61,9 |
| 4 | 92 - 96 | Kurang Baik | 26 | 18,7 |
| 5 | 87 - 91 | Tidak Baik | 5 | 3,6 |
| | | Jumlah | 139 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diketahui bahwa dari 139 guru terdapat 4 guru (2,9%) menyatakan bahwa peran kepala sekolah adalah sangat baik, ada 18 guru (12,9%) menyatakan bahwa peran kepala sekolah adalah baik, dan ada 86 guru (61,9%) menyatakan cukup sedangkan 26 guru (18,74%) hasilnya kurang baik, dan ada 5 guru (3,6%) yang menyatakan tidak baik terhadap peran kepala sekolah. Dengan nilai mean sebesar 98,66, maka berdasarkan uraian tersebut di atas masuk interval (97 – 101) maka dari temuan ini diketahui bahwa guru SD Kecamatan Gayamsari menyatakan bahwa peran kepala sekolah adalah cukup baik.

Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1 Persepsi responden terhadap Peran Kepala Sekolah .

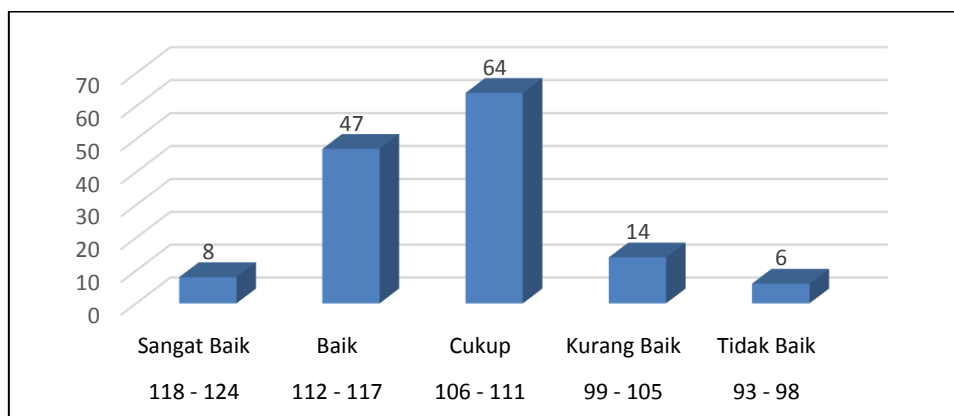
2. Deskripsi Data Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi sekolah diukur dari angket dengan 5 dimensi dan 31 butir pertanyaan, dari 139 responden diperoleh skor terendah 93 dan skor tertinggi 124. Persepsi responden terhadap iklim organisasi dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N.max - N.min) / 5 \rightarrow (124 - 93) / 5 \rightarrow 31/5 = 6$ dengan demikian pengelompokkan kelas interval untuk menentukan kriteria tampak sebagaimana tabel di bawah ini

Tabel 4.3 Kategori Frekuensi Iklim Organisasi

| NO | Interval | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 118 - 124 | Sangat Baik | 8 | 5,7 |
| 2 | 112 - 117 | Baik | 47 | 33,8 |
| 3 | 106 - 111 | Cukup | 64 | 46,0 |
| 4 | 99 - 105 | Kurang Baik | 14 | 10,2 |
| 5 | 93 - 98 | Tidak Baik | 6 | 4,3 |
| | | Jumlah | 139 | 100% |

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 139 guru ada 8 guru (5,7%) menyatakan iklim organisasi sangat baik, 47 guru (33,8%) menyatakan baik, 64 guru (46,0%) menyatakan cukup, 14 guru (10,2%) menyatakan iklim organisasi tidak baik, dan 6 guru (4,3%) menyatakan iklim organisasi sangat tidak baik. Mean atau skor rata-rata angket iklim organisasi sebesar 110,04 yang terletak pada interval 106 – 111 dalam kategori cukup. Dengan demikian iklim organisasi di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang adalah cukup.. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2 Persepsi responde terhadap Iklim Organisasi Sekolah.

3. Deskripsi Motivasi Kerja Guru

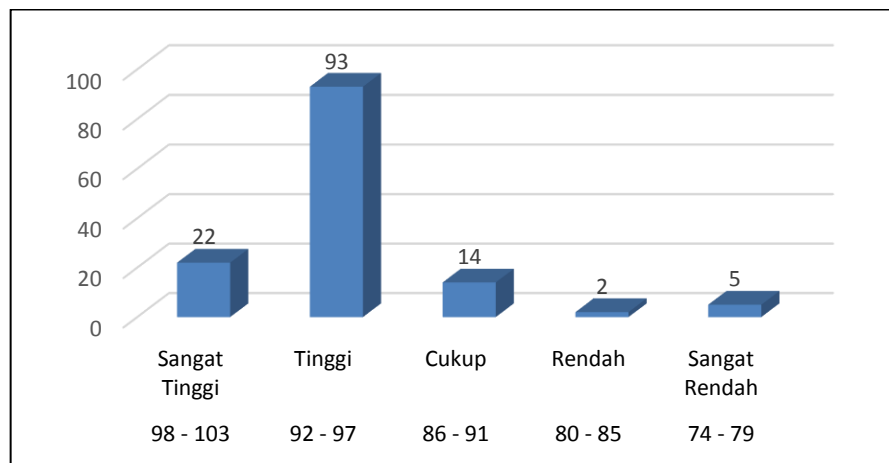
Variabel motivasi kerja guru diukur dari angket dengan 2 dimensi dan 25 butir pertanyaan, dari 139 responden diperoleh skor terendah 75 dan skor tertinggi 103. Persepsi responden terhadap iklim organisasi dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N_{\max} - N_{\min}) / 5 \rightarrow (103 - 75) / 5 \rightarrow 28/5 = 4,8$ dibulatkan menjadi 6 dengan demikian pengelompokan kelas interval untuk menentukan kriteria tampak sebagaimana tabel di bawah ini

Tabel 4.4 Kategori Frekuensi Motivasi Kerja Guru

| NO | Interval | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|----------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 98 - 103 | Sangat Tinggi | 22 | 15,9 |
| 2 | 92 - 97 | Tinggi | 93 | 66,9 |
| 3 | 86 - 91 | Cukup | 14 | 10,1 |
| 4 | 80 - 85 | Rendah | 2 | 1,5 |
| 5 | 74 - 79 | Sangat Rendah | 5 | 3,6 |
| | | Jumlah | 139 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa deskripsi Motivasi kerja guru menunjukkan data guru yang menyatakan motivasinya sangat tinggi ada 22

guru (15,99%), guru yang menyatakan motivasinya tinggi ada 93 guru (66,9%), guru yang menyatakan motivasinya cukup ada 14 guru (10,1%), yang menyatakan motivasinya rendah ada 2 guru (1,5%), dan yang menyatakan motivasinya sangat rendah ada 5 guru (3,6%). Dari data penelitian diperoleh mean atau skor rata-rata angket motivasi kerja guru guru sebesar 93.78 yang terletak pada interval 92 – 97 dalam kategori tinggi. Dengan demikian motivasi kerja guru di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang adalah tinggi. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Persepsi responden terhadap Motivasi Kerja Guru Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

B. Hasil Uji Dimensi Variabel Penelitian

Hasil uji dimensi terhadap variabel kinerja kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru akan dijelaskan sesuai dengan kopetensinya masing masing dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Dimensi Peran Kepala sekolah

| Communalities | | |
|----------------------|---------|------------|
| | Initial | Extraction |
| Peran Kepala Sekolah | | |

| | | |
|--------------------------|-------|------|
| X1.1 Educator | 1.000 | .662 |
| X1.2 Manager | 1.000 | .628 |
| X1.3 Administrator | 1.000 | .244 |
| X1.4 Supervisor | 1.000 | .555 |
| Iklm Organisasi | | |
| X2.1 Tanggung jawab | 1.000 | .620 |
| X2.2 Identitas | 1.000 | .563 |
| X2.3 Kehangatan | 1.000 | .613 |
| X2.4 Dukungan | 1.000 | .570 |
| X2.5 Konflik | 1.000 | .608 |
| Motivasi Kerja | | |
| Y1.1 Motivasi Indtrinsik | 1.000 | .569 |
| Y1.2 Motivasi ekstrinsik | 1.000 | .750 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

1. Uji Dimensi Peran Kepala Sekolah

Variabel peran Kepala Sekolah yang diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu *educator, manager, administrator, supervisor*. Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa hasil uji dimensi terhadap variabel peran kepala sekolah diketahui nilai tertinggi pada dimensi *Educator* sebesar 0,662 dan nilai terendah pada dimensi *Administrator* sebesar 0,244. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *Educator* peran kepala sekolah yang tertinggi dan hal ini sudah sesuai dengan kenyataan, sedangkan sebagian besar kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang lemah dalam hal *Administrator*, baik dalam kemampuan mengelola semua perangkat maupun kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana.

2. Uji Dimensi Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi yang diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, konflik. Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa hasil uji dimensi variabel iklim organisasi diketahui bahwa nilai

tertinggi pada dimensi tanggung jawab sebesar 0,620 dan skor terendah pada dimensi identitas sebesar 0,563. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari kurang memiliki kebanggaan terhadap tempat kerjanya .

3. Uji Dimensi Motivasi Kerja Guru

Variabel motivasi kerja guru yang diukur melalui 2 (dua) dimensi yaitu dimensi *instrinsik* dan *ekstrinsik*. Berdasarkan tabel 4.5 di atas terlihat bahwa hasil uji dimensi variabel motivasi kerja guru diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi ekstrinsik besarnya 0,750 dan terendah dimensi instrinsik sebesar 0,569. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana para guru SD Negeri di lingkungan Kecamatan Gayamsari dalam prestasi kerja dan pemberian penghargaan sangat membantu dalam pertumbuhan karir dan dorongan tanggung jawab guru terhadap tupoksinya.

C. Uji Persyaratan Regresi (Asumsi Klasik)

Sebelum melakukan analisis regresi yaitu model analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Model regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi asumsi klasik yang disyaratkan . Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap data variabel penelitian adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan jika signifikansi $> 0,05$ maka berarti data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Peran Kepala Sekolah

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X1 | .115 | 139 | .106 | .937 | 139 | .101 |

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas data terlihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada variabel peran Kepala Sekolah sebesar 0,106 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,106 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data peran Kepala Sekolah berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Iklim Organisasi

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X2 | .095 | 139 | .381 | .967 | 139 | .211 |

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,381 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,381 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data iklim organisasi berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Kerja Guru

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Y | .200 | 139 | .277 | .802 | 139 | .182 |

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada variabel motivasi kerja guru sebesar 0,277 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,277 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja guru berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji regresi.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Perhitungan dilakukan menggunakan SPSS 25. Keputusan homogen dilakukan dengan membaca tabel Test of Homogeneity of Variance pada baris Based on Mean dan kolom sig. Dari tabel tersebut nilai sig akan dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) yang telah diajukan yaitu $\alpha = 0,05$. Jika nilai sig $> \alpha$, maka homogen. Berikut output tes homogenitas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas. Y dan X₁

| Test of Homogeneity of Variances | | | | |
|----------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| Y | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| | 1.538 | 13 | 120 | .113 |

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0.113 > 0.05 artinya data motivasi guru dan peran kepala sekolah mempunyai varian yang sama maka dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepala sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas. Y dan X₂

| Test of Homogeneity of Variances | | | |
|----------------------------------|-----|-----|------|
| Y | | | |
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 2.768 | 18 | 111 | .211 |

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0.211 > 0.05 artinya data motivasi guru dan iklim organisasi mempunyai varian yang sama maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memenuhi syarat untuk uji regresi.

3. Uji Linieritas

Pengujian Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas X₁ (peran kepala sekolah), X₂ (iklim organisasi), variabel terikat Y (motivasi kerja guru). Uji ini digunakan sebagai prasarat penerapan metode regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Degree from Linearity) lebih besar dari 0,05. Hasil Uji Linieritas dari variabel X₁ dan Y sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas dari variabel X₁ dan Y (ANOVA Table)

| ANOVA Table | | | | | |
|-------------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Y * X ₁ (Combined) | 1065.613 | 18 | 59.201 | 2.493 | .002 |

| | | | | | | |
|----------------|--------------------------|----------|-----|---------|--------|------|
| Between Groups | Linearity | 260.268 | 1 | 260.268 | 10.959 | .001 |
| | Deviation from Linearity | 805.346 | 17 | 47.373 | 1.995 | .165 |
| Within Groups | | 2849.912 | 120 | 23.749 | | |
| Total | | 3915.525 | 138 | | | |

Berdasarkan data tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas motivasi guru terhadap peran kepala sekolah ditunjukkan dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0,165 > 0,05$ bahwa kedua variabel bersifat linier, maka variabel peran kepala sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas dari variabel X2 dan Y (*ANOVA Table*)

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 1442.134 | 27 | 53.412 | 2.397 | .001 |
| | | Linearity | 236.443 | 1 | 236.443 | 10.611 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 1205.691 | 26 | 46.373 | 2.081 | .246 |
| | Within Groups | | 2473.391 | 111 | 22.283 | | |
| Total | | 3915.525 | 138 | | | | |

Berdasarkan data tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas motivasi guru terhadap iklim organisasi ditunjukkan dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0,246 > 0,05$ bahwa kedua variabel bersifat linier, maka variabel iklim organisasi memenuhi syarat untuk uji regresi.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor

(VIF). Nilai cutt off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF 10. Jadi multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 . Nilai VIF dari pengolahan data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas (*Coefficientsa*)

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 Peran Kepala Sekolah | .958 | 1.043 |
| | X2 Iklim Organisasi | .958 | 1.043 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel Peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,958 kurang dari 1 dengan nilai VIF sebesar 1.043. Dengan nilai VIF lebih besar dari 1 dan kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas dan memenuhi persyaratan untuk uji regresi.

D. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara karena jawaban itu berdasar pada teori melalui kerangka berpikir. Pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Pengujian pengaruh peran Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Korelasi Peran Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru.

| | | Y | X1 |
|---------------------|----|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .578 |
| | X1 | .578 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .001 |
| | X1 | .001 | . |
| N | Y | 139 | 139 |
| | X1 | 139 | 139 |

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi peran Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,578 korelasi kedua variabel termasuk kategori cukup kuat dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Nilai korelasi 0,578 dikategorikan cukup kuat merujuk pada tafsiran koefisien korelasi dari referensi *Guilford empirical rules* bahwa hubungan sedang atau cukup kuat bila besar $r_{yx} \geq 0,40-0,70$. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil *Anova* Peran Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 260.268 | 1 | 260.268 | 19.755 | .002 ^b |
| | Residual | 3655.258 | 137 | 26.681 | | |
| | Total | 3915.525 | 138 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji *anova* peran Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 19,755 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 3,06 atau $19,755 > 3,06$, berdasarkan hasil

tersebut maka hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh peran Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru pada guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat melalui hasil uji determinasi. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil pengaruh Peran Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .578 ^a | .334 | .326 | 5.16534 |

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai $R = 0,578$ dan nilai $R square$ sebesar 0,334 artinya bahwa peran kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 33,4 %, sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel lain tersebut antara lain gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan juga komitmen organisasi. Gomer (2003: 181) Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor yang

berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 4.17 Hasil Koefisien regresi.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 58.753 | 11.225 | | 5.234 | .000 |
| | X1 | .355 | .114 | .258 | 3.123 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai $t = 5,234$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 58,753 signifikan, dan nilai $t = 3.123$ signifikan pada $\alpha = 0,002$ maka berarti koefisien regresi 0,355 sangat signifikan.

Hasil uji regresi variabel peran Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 58,753 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,355 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 58,753 + 0,355X_1$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = Angka 58,753 artinya jika peran kepala sekolah dianggap konstan, maka motivasi kerja guru mempunyai nilai sebesar 58,753
- b = Angka 0,355 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila peran kepala sekolah semakin baik, maka motivasi kerja guru meningkat, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh peran kepala sekolah. Semakin baik peran kepala sekolah, maka semakin meningkat motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Demikian pula sebaliknya jika peran kepala sekolah tidak baik, maka motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang juga akan menurun.

2. Hasil Uji Hipotesis 2: Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru.

Pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil uji korelasi iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru

| Correlations | | | |
|---------------------|----|-------|-------|
| | | Y | X2 |
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .457 |
| | X2 | .457 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .002 |
| | X2 | .002 | . |
| N | Y | 139 | 139 |
| | X2 | 139 | 139 |

Berdasarkan tabel 4.18 di atas terlihat bahwa korelasi iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai sebesar 0.457 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi kedua variabel tersebut kategori cukup kuat. Nilai korelasi 0,457 dikategorikan cukup kuat merujuk pada tafsiran koefisien korelasi dari referensi *Guilford empirical rules* bahwa hubungan sedang atau cukup kuat bila besar $r_{yx} \geq 0,40-0,70$. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 2 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.19 Hasil *Anova* iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru.

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 236.443 | 1 | 236.443 | 18.805 | .004 ^b |
| | Residual | 3679.082 | 137 | 26.855 | | |
| | Total | 3915.525 | 138 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.19 hasil *anova* iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru diperoleh hasil signifikansi 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 18,805 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 3,06 atau $18,805 > 3,06$, maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.20 Hasil pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .457 ^a | .209 | .194 | 5.18214 |

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai $R = 0,457$ dan nilai *R square* sebesar 0,209 artinya bahwa 20,9 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi dan sisanya 79,1% motivasi kerja guru SD di Kecamatan Gayamsari Semaang dipengaruhi variabel lain.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru selain iklim organisasi sekolah antara lain kepuasan kerja, budaya sekolah. Siagian (2008: 294)

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor eksternal antara lain: 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2)Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, 3)Organisasi tempat kerja, 4)Situasi lingkungan pada umumnya, 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Tabel 4.21 Hasil Koefisien regresi.
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 68.428 | 8.557 | | 7.997 | .000 |
| | X2 | .230 | .078 | .246 | 2.967 | .004 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.21 terlihat hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai $t = 7,997$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 68,428 signifikan, dan nilai $t = 2,967$ signifikan pada $\alpha = 0,004$ maka berarti koefisien regresi 0,230 sangat signifikan.

Persamaan regresi pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai konstanta 68,428 dengan koefisien 0,230 dan signifikansi 0,000. maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 68,428 + 0,230 X_2$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta 68,428 artinya jika iklim organisasi dianggap tetap maka motivasi kerja guru mempunyai nilai sebesar 68,428.
- b = Angka koefisien 0,230 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila iklim organisasi meningkat maka motivasi kerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya iklim organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila iklim organisasi tidak baik maka akan menurunkan motivasi kerja guru.

3. Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap Motivasi Guru

Hasil uji regresi ganda kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil uji korelasi Peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru

| | | Correlations | | |
|---------------------|----|--------------|-------|-------|
| | | Y | X1 | X2 |
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .578 | .457 |
| | X1 | .578 | 1.000 | .304 |
| | X2 | .457 | .304 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .001 | .002 |
| | X1 | .001 | . | .008 |
| | X2 | .002 | .008 | . |
| N | Y | 139 | 139 | 139 |
| | X1 | 139 | 139 | 139 |
| | X2 | 139 | 139 | 139 |

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai sebesar 0,578 dan korelasi iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,457. Dengan demikian nilai korelasi kedua variabel terhadap motivasi kerja guru termasuk kategori cukup kuat. Nilai signifikansi 0,001 dan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 3 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4. 23 Hasil *Anova* variabel X₁ dan X₂ terhadap Motivasi Kerja Guru.

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 412.662 | 2 | 206.331 | 28.011 | .001 ^b |
| | Residual | 3502.863 | 136 | 25.756 | | |
| | Total | 3915.525 | 138 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji *anova* menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 28,011 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 3,06 atau $28,011 > 3,06$, maka hipotesis 3 diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Hasil regresi ganda.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .625 ^a | .391 | .388 | 5.07507 |

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dijelaskan bahwa peran kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,388, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y sebesar 38,8% dan sisanya 61,2% motivasi kerja guru SD di Kecamatan Gayamsari Semarang dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

Variabel selain peran kepala sekolah dan iklim organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja guru antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja dan komitmen organisasi. Sudarnoto (2016: 97) hasil penelitiannya menyatakan bahwa hasil korelasi antara komitmen terhadap sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,293 hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Guru yang loyal dan merasa terlibat sebagai bagian dari sekolah dapat meningkatkan semangat dan dorongannya untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4. 25 Hasil Koefisien regresi ganda.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 43.546 | 12.677 | | 3.435 | .001 |
| | X1 | .298 | .114 | .217 | 2.616 | .010 |
| | X2 | .189 | .078 | .202 | 2.432 | .016 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi menunjukkan signifikansi $t = 3,435$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ berarti konstanta regresi 43,546 sangat signifikan, dan $t = 2,616$ signifikan pada $\alpha = 0,010$ maka berarti koefisien regresi 0,298 sangat signifikan serta $t = 2,432$ signifikan pada $\alpha = 0,016$ maka berarti koefisien regresi 0,189 sangat signifikan.

Hasil uji regresi ganda diperoleh nilai konstanta 43,546 sedangkan nilai koefisien $X_1 = 0,298$ dan nilai koefisien $X_2 = 0,189$ nilai signifikansi 0,010 dan 0,016. Persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 43,546 + 0,298 X_1 + 0,189 X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta 43,546 artinya jika peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi dianggap konstan maka motivasi kerja guru sebesar 43,546.

- b = Angka koefisien 0,298 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_1 , artinya apabila peran Kepala Sekolah semakin baik maka motivasi kerja guru juga meningkat.,
- c = Angka koefisien 0,189 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_2 , artinya apabila iklim organisasi semakin baik maka motivasi kerja guru juga meningkat..

Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dipengaruhi oleh peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi . Semakin baik kedua variabel tersebut, maka akan meningkat pula motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Demikian pula sebaliknya apabila kedua variabel tidak baik, maka akan menurunkan motivasi kerja guru.

E. Pembahasan

1. Pengaruh peran Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru

Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah. Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Wahjosumidja 2002:83).

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap peran kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Gayamsari termasuk dalam kategori cukup. Peran kepala sekolah sebagai Administrator dinilai responden paling lemah (dengan nilai 0,244) dibandingkan dimensi peran kepala sekolah lainnya. Motivasi kerja guru secara instrinsik dipersepsikan oleh responden rendah (nilai 0,569). Jadi berdasarkan hasil temuan di atas dapat dikatakan para guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari berpendapat bahwa kepala sekolah dinilai sudah cukup baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola sekolah, sehingga dapat menyebabkan komitmen para guru terhadap sekolah menjadi tinggi juga, hal ini terbukti dengan kebebasan melaksanakan tugas terhadap para guru sehingga guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil olah data penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,578 termasuk kategori cukup kuat. Nilai korelasi 0,578 dikategorikan cukup kuat merujuk pada tafsiran koefisien korelasi dari referensi *Guilford empirical rules* bahwa hubungan sedang atau cukup bila besar $r_{yx} \geq 0,40-0,70$. Sedangkan besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru ditunjukkan dengan R square sebesar 0,334 artinya 33,4% motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 58,753 + 0,355 X_1$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Semarang. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) $0,000 < 0,05$ maka semakin baik peran kepala sekolah maka akan semakin meningkat motivasi kerja guru terhadap sekolah dimana mereka bekerja. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika peran kepala sekolah kurang/tidak baik maka akan menurun pula motivasi kerja guru-guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari tersebut.

Pencapaian hasil yang diperoleh siswa tidak bisa lepas dari motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, sebagaimana dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi faktor internal (yang bersumber dari dalam individu) dan faktor eksternal (yang bersumber dari luar individu). Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, minat, kepuasan, bakat, pengalaman, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, gaji, pengawasan, dan lain-lain. Peran kepala sekolah adalah salah satu faktor yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi guru. Peran kepala sekolah harus diperhatikan oleh semua warga sekolah. Implementasinya harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh agar pencapaian komitmen organisasi guru bisa maksimal. Peran kepala sekolah pengaruhnya begitu besar terhadap peningkatan komitmen organisasi para guru, maka peran kepala sekolah harus benar-benar dikuasai dan dilaksanakan oleh kepala sekolah, melalui transformasi sikap dan kerja kepala sekolah dalam menjalankan roda organisasi sekolah, sehingga komitmen yang dimiliki guru meningkat dan akan mengarah pada kualitas hasil belajar siswa yang tinggi pula.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2014: 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau gairah kerja bagi guru dan karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan institusi atau lembaga pendidikan.

Sesuai dengan hasil penelitian diatas bahwa peran kepala sekolah yang sangat menonjol adalah kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas administrasi sekolah yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program pengajaran. Secara fungsional, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, menata staf, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut. Secara substansial kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum,

ketenagan, kesiswaan, hubungan kemasyarakatan, layanan khusus, administrasi, kearsipan, dan administrasi keuangan.

Hasil tersebut juga sejalan dan relevan dengan hasil penelitian Andhy.(2013:viii) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Budi Luhur Semarang, apakah ada pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Yayasan Budi Luhur Semarang dan apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja para guru terhadap kinerja guru di Yayasan Budi Luhur Semarang.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerjs Guru.

Penelitian pada data primer dari 139 responden yang meliputi guru SD Negeri Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, bahwa iklim organisasi dipersepsikan cukup baik. Dimensi terlemah dari iklim organisasi adalah identitas (0,563) dan tertinggi pada dimensi tanggungjawab (0,620). Motivasi kerja guru dipesepsikan oleh responden kategori tinggi dan dimensi motivasi instrinsik merupakan dimensi terlemah (0.569) dibandingkan dua dimensi lainnya.

Kehangatan dalam keberadaan kelompok sosial yang ramah dan bersifat informal dan identitas, perasaan bahwa anda milik organisasi bahwa anda adalah anggota penting dari tim kerja atau organisasi akan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai korelasi yang cukup kuat terhadap motivasi guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,457. Nilai

korelasi 0,457 dikategorikan cukup kuat merujuk pada tafsiran koefisien korelasi dari referensi *Guilford empirical rules* bahwa hubungan sedang atau cukup bila besar $r_{yx} \geq 0,40-0,70$. dan besaran pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0,209 artinya bahwa 20,9% motivasi kerja guru SD di Gayamsari dipengaruhi oleh iklim organisasi dan yang lainnya 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, dengan koefisien regresi $\hat{Y} = 68,428 + 0,230 X_2$

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru tersebut dapat dijelaskan kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,230, ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sangat tergantung dari iklim organisasi. Dari hasil uji regresi tersebut, dapat dijelaskan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin besar tingkat iklim organisasi yang diperoleh, maka akan meningkat pula motivasi kerja guru, demikian juga sebaliknya apabila iklim organisasi mengalami penurunan, maka akan menurun pula motivasi kerja guru.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori Wirawan (2008: 128) dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Iklim organisasi menggambarkan suatu unit organisasi dari pada mengevaluasi atau menunjukkan reaksi emosional untuk itu, iklim organisasi timbul dari praktek organisasi rutin yang penting bagi organisasi dan anggotanya dan teori dari Robert Stringer dalam Wirawan (2008: 131) berpendapat bahwa

karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.

Hasil temuan penelitian tersebut juga sejalan dan relevan dengan penelitian Suciarti (2015:viii) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Dabin I Dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen disimpulkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.

3. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 139 guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Gayamsari Kota Semarang diketahui bahwa peran kepala sekolah dipersepsikan cukup baik, iklim organisasi dipersepsikan cukupbaik dan motivasi kerja guru dipersepsikan tinggi. Dimensi variabel peran kepala sekolah diketahui nilai tertinggi pada dimensi *educator* sebesar 0,662 dan nilai terendah pada dimensi *Administrator* sebesar 0,244. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *Administrator* kepala sekolah yang lemah karena sebagian besar kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dituntut untuk pekerjaan diluar tupoksinya sedangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, komunikasi, supervisi, kepegawaian, pembiayaan dan evaluasi sering tidak dikerjakan.

. Hasil uji dimensi variabel iklim organisasi diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi tanggungjawab yang mendapat respon sebesar 0,620 dan skor terendah pada dimensi identitas sebesar 0,563. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kehangatan dan identitas keberadaan kelompok sosial yang ramah dan bersifat informal yang sangat menghargai identitas dan perasaan bahwa organisasi adalah anggota yang paling penting dari tim kerja SD Negeri di Kecamatan Gayamsari. Tanggung jawab guru menjadi dimensi tinggi karena tanggung jawab guru menunjukkan bahwa masih banyak guru yang peduli dengan kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh para partisipan, memengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah. Hasil uji dimensi variabel motivasi kerja guru diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi ekstrinsik secara bersamaan dengan nilai yang sama sebesar 0,750. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana para guru SD Negeri dilingkungan Kecamatan Gayamsari motivasi dari dalam dan luar sangat membantu sekali dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Besarnya pengaruh peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,388 artinya bahwa besarnya pengaruh peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebesar 38,8 % dan sisanya 61,2 % motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dipengaruhi selain peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi.

Motivasi guru dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, artinya peran kepala sekolah sebagai pimpinan/manajer dan hubungan personal baik itu guru dengan kepala sekolah atau guru dengan guru/teman sejawat di lingkungan sekolah menimbulkan suasana atau iklim sekolah yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan perannya secara optimal untuk membangun motivasi kerja guru, diantaranya adalah memberikan rasa aman, memberi motivasi melalui reward, memberi kesempatan untuk maju baik dalam karier maupun kepangkatan. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi. Perpindahan guru tersebut ke sekolah lain menunjukkan tidak adanya komitmen organisasi seorang guru terhadap sekolah, tanpa adanya komitmen terhadap organisasi, guru tidak akan betah didalam organisasinya, bahkan tidak akan loyal dengan kebijakan pemimpinnya.

Hasil penelitian dan temuan sesuai dengan teori Badeni (2014: 77) motivasi kerja merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian Ibnu Kholiq Masruri (2016). pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Dengan hasil pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, pengujian hipotesis dan serta pembahasan maka peneliti mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Persepsi responden terhadap peran kepala sekolah pada kriteria cukup, motivasi pada kategori tinggi. Korelasi peran kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,578 termasuk kategori cukup kuat. Hasil penelitian menunjukkan peran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebesar 33,4% sisanya 69,6 % dipengaruhi variabel lainnya, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 58,783 + 0,355 X_1$.
2. Persepsi responden terhadap iklim organisasi kategori cukupbaik dan motivasi masuk kategori tinggi. Korelasi iklim organisasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,457 termasuk kategori cukup kuat. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebesar 20,9 % dan sisanya 79,1% dipengaruhi variabel lain dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 68,428 + 0,230 X_2$.
3. Peran kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gayamsari sebesar 38,8% dan sisanya 61,2% dipengaruhi selain kedua variabel tersebut dengan koefisien regresi positif dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,54 + 0,098 X_1 + 0,189 X_2$. Persamaan regresi ini

menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya motivasi kerja dipengaruhi naik turunnya peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang, Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan pijakan untuk penelitian lebih lanjut, dengan mengembangkan metode lain dan disempurnakan sesuai dengan kebutuhan penelitian agar penelitian ini hasilnya lebih baik. Pada penelitian ini ternyata ada pengaruh positif dan hal tersebut sudah dituangkan dalam kesimpulan penelitian. Sebagai tindak lanjut bersama ini penulis menyampaikan beberapa pesan untuk dapat memberikan masukan kepada dinas terkait. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Kota Semarang.

- a. Dinas pendidikan perlu meningkatkan peran kepala sekolah dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah terprogram dan terencana untuk pengembangan kompetensi dan perannya sebagai kepala sekolah yang profesional
- b. Mengadakan kegiatan peningkatan kompetensi kepala sekolah melalui berbagai diklat/pelatihan dan pembinaan dari dinas pendidikan, diberdayakannya MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) tingkat SD untuk memberikan informasi-informasi penting tentang perkembangan pendidikan.

- c. Memberikan arah dan kebijakan pendidikan serta motivasi sehingga kepala sekolah memiliki komitmen dan daya saing yang sehat dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan pendidikan di sekolah.

2. Kepala Sekolah.

- a. Meningkatkan perannya sebagai supervisor, melakukan tindak lanjut hasil supervisi sehingga kepala sekolah mampu membimbing dan memberi solusi bagi guru saat menghadapi kendala dalam pembelajaran..
- b. Meningkatkan perannya sebagai administrator, baik dalam administrasi kesiswaan, kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana sehingga pengadministrasian sekolah tertib dan teratur sesuai kebutuhan.
- c. Meningkatkan pembinaan dan pembimbingan pada guru serta karyawan dalam menyusun program dan melaksanakan tugas sehari-hari.
- d. Kepala sekolah memberikan contoh dan teladan yang baik kepada semua warga sekolah dengan kewibawaannya
- e. Memberikan reward kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara tepat waktu, rapat evaluasi dan koordinasi sebulan sekali
- f. Mempertahankan jalinan hubungan yang efektif antara kepala sekolah dengan stakeholder yang ada, diantaranya hubungan yang baik dengan komite sekolah, orang tua siswa, Dinas Pendidikan dan masyarakat sekitar.

3. Guru.

- a. Meningkatkan motivasi kerja guru , sebab indikator yang rendah pada motivasi instrinsiknya, sehingga perlu diberikan motivasi dan komitmen untuk mencintai dan melakukan segala upaya untuk peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan di sekolah di mana ia bekerja.
- b. Membangun kesadaran dan rasa bangga terhadap profesinya sebagai guru, karena guru merupakan profesi yang mulia sehingga semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan meningkat, Sebab, indikator tanggungjawab dalam variabel iklim organisasi sekolah dipersepsikan masih rendah.

4. Implikasi Penelitian.

Implikasi dari hasil penelitian mencakup implikasi teoritis dan implikasi yang berhubungan dengan kontribusi bagi pengembangan teori-teori pendidikan tentang peran kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang.

- a. Peran kepala sekolah yang secara umum hanya masuk kategori cukup baik akan sangat mempengaruhi motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah dalam mewujudkan cita-cita sekolah. Kepala sekolah harus terus meningkatkan perannya dalam mengelola sekolah. Semakin baik kualitas pelayanan kepada para guru dan stafnya yang diberikan kepada sekolah, maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja sekolah dan komitmen para guru terhadap sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor pada dasarnya memiliki

peran yang strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan profesional guru dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan memberikan apresiasi dan motivasi terhadap keberhasilan siswa maupun guru. Pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, tugas rutin guru-guru, ketertiban, disiplin dan keberhasilan sekolah. Kegiatan pembinaan kepala sekolah seperti di atas tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Semakin baik pelaksanaan peran kepala sekolah akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Berpengaruh atau tidak peran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat dari pertama, apakah motivasi kerja guru tersebut mengalami perubahan secara kinerjanya terutama dalam kompetensinya sebagai guru. Yang kedua peran kepala sekolah SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang wajib meningkatkan pelayanan kepada para guru dan stafnya karena peran sebagai *educator* dan *administrator* yang paling rendah pada hasil angket perlu peningkatan lagi dalam memberikan layanan profesional untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan yang ketiga adalah peran kepala sekolah SD Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang masuk kategori cukup maka peran sebagai *educator*, *manager*, *administrator* dan *supervisor* ditingkatkan lagi dalam meningkatkan motivasi kerja.

- b. Iklim organisasi dalam analisis data penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dengan motivasi kerja guru.

Dengan demikian semakin baik iklim organisasi di suatu sekolah maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja guru. Sesuai dari hasil angket penelitian bahwa kategori identitas guru yaitu perasaan bahwa sekolah itu juga milik guru dan guru itu menyadari bahwa dia adalah merupakan bagian dari Tim Kerja organisasi masih kurang, sehingga diperlukan motivasi dari dalam diri guru tersebut untuk mempunyai rasa memiliki dan bangga terhadap sekolahnya sehingga mau berjuang untuk kemajuan sekolahnya. Iklim organisasi selama ini masih kurang mendapat perhatian yang serius baik dari pihak lembaga maupun dari pihak guru. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dengan cara meningkatkan tanggung jawab setiap guru dengan memberikan kepercayaan terhadap tugas sesuai kompetensi yang dimiliki, menciptakan kehangatan dalam berkomunikasi, artinya bersifat informal dan ramah, saling memberikan dukungan, dan menjadikan konflik sekolah sebagai motivasi dan perbaikan diri. Melalui iklim organisasi yang demikian diharapkan motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Meskipun motivasi kerja guru, juga disebabkan oleh factor lain, contohnya gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja dan lingkungan internal maupun lingkungan eksternal lain.

- c. Motivasi kerja guru meliputi motivasi instrinsik dan ekstrinsik, sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah dan selebihnya oleh

factor lain. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh peran Kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh dari iklim organisasi. Untuk itu diharapkan kepala sekolah negeri yang berada di Kecamatan Gayamsari harus mampu meningkatkan perannya semaksimal mungkin agar motivasi kerja guru SD Negeri di Satpen Kecamatan Gayamsari dapat meningkat dengan memperhatikan kebutuhan guru untuk berprestasi, memberikan penghargaan, dan insentif bagi guru yang mampu meningkatkan hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Wayan Mudiarta, 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu suatu tindakan praktis*. Jakarta: Bina Angkasa.
- Basri, Hasan, 2014, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia
- Basri, Hasan. 2013. *Landasan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- E. Mulyasa. 2006. *Kurikulum yang di sempurnakan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas.*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Hoy & Miskel. 2014, *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Majid, Abdul. 2015. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi Guru*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 Tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi Pengawas*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni dan Somad, Rismi. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

- Purwanto, M.N. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: PT Gava Media.
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarjono, Haryadi dan Yulianita, Winda. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba.
- Soerjono Soekanto. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002.
- Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007. Hal 73.
- Siagian. Sondang P. 2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarnoto, Laura FN, 2016: Faktor-faktor Dominan pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Sekolah Dasar Universitas Negeri Malang*. ([ISSN 0854-8285](#)) ([E ISSN 2581-1983](#)) **Tahun 25 Nomor 2 tahun 2016**
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisoner/Angket Uji Coba

A. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Unit Kerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap butir pertanyaan dan seluruh alternatif jawaban.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak /ibu.
3. Berilah tanda check list (V) dari salah satu alternatif jawaban yang bapak / ibu pilih.

C. Keterangan

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. R : Ragu-ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Berilah tanda cek (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang anda alami/rasakan!

A. Motivasi Kerja Guru

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Guru melaksanakan tugas dengan sungguh- sungguh | | | | | |
| 3 | Guru berusaha menguasai bahan pengajaran secara optimal | | | | | |
| 4 | Guru merasa bangga menjadi guru dan berupaya meningkatkan kompetensi | | | | | |
| 5 | Guru menghargai usulan dari teman atau stakeholder | | | | | |
| 6 | Guru mengapresiasi apapun yang dikerjakan siswa | | | | | |
| 7 | Guru rela berkorban untuk melindungi siswa dari segala macam bahaya | | | | | |
| 8 | Guru berani berbicara jika ada penyimpangan/kecurangan | | | | | |
| 9 | Guru memanfaatkan tunjangan profesinya untuk pengembangan diri | | | | | |
| 10 | Guru melaksanakan pendidikan dan latihan dengan sungguh-sungguh | | | | | |
| 11 | Guru berusaha untuk meningkatkan Mutu pendidikan | | | | | |
| 12 | Guru membuat karya ilmiah dan mempublikasikannya | | | | | |
| 13 | Guru menyadari kinerja harus selalu ditingkatkan | | | | | |
| 14 | Guru dalam menjalankan tupoksi dilakukan secara sukarela dan penuh tanggung Jawab | | | | | |
| 15 | Guru dalam pembelajaran dapat meningkatkan minat siswa | | | | | |
| 16 | Guru menjalin persaudaraan yang sehat dengan teman sejawat | | | | | |
| 17 | Guru menjaga komunikasi yang baik dengan siswa | | | | | |
| 18 | Guru dalam mengerjakan tupoksi dilakukan secara mandiri dan kerjasama dengan teman guru lainnya | | | | | |
| 19 | Guru memberikan pembinaan pada siswa apabila melanggar peraturan sekolah. | | | | | |
| 20 | Guru melakukan evaluasi terhadap kebijakan sekolah | | | | | |
| 21 | Guru melaksanakan kebijakan dan keputusan sekolah dengan ikhlas | | | | | |
| 22 | Guru mengutamakan pekerjaan sebagai pendidik di atas kepentingan pribadi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 23 | Guru bersaing sehat dan fair dengan sesama guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran | | | | | |
| 24 | Guru membaca majalah, jurnal, artikel, dan surat kabar yang relevan untuk meningkatkan profesionalismenya | | | | | |
| 25 | Guru melakukan evaluasi terhadap kebijakan sekolah | | | | | |
| 26 | Guru menjadikan suasana di sekolah sebagai motivasi kerja | | | | | |
| 27 | Kepala sekolah memberitahukan jadwal sebelum pelaksanaan supervisi | | | | | |
| 28 | Bagi Guru kegiatan supervisi merupakan rutinitas jadi tidak perlu dipersiapkan | | | | | |
| 29 | Kepala sekolah melakukan supervise minimal 2x dalam setahun | | | | | |
| 30 | Kepala Sekolah melakukan tindak lanjut hasil supervisi | | | | | |

B. Angket Peran Kepala Sekolah

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------|--|---------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | R | S | SS |
| EDUCATOR | | | | | | |
| 1 | Kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan RPP yang baik | | | | | |
| 2 | Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih metode atau media yang relevan | | | | | |
| 3 | Kepala Sekolah membimbing guru dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan | | | | | |
| 4 | Kepala sekolah membimbing guru dalam penggunaan media pembelajaran yang efektif | | | | | |
| 5 | Kepala sekolah mengembangkan Pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan | | | | | |
| 6 | Kepala sekolah memberikan pengarahan dalam menyusun silabus | | | | | |
| 7 | Kepala sekolah mensupervisi rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru. | | | | | |
| 8 | Kepala sekolah memberikan pengarahan dalam memilih materi pembelajaran | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------|---|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 9 | Kepalasekolah memberikan pengarahan mengelola kelas yang efektif. | | | | | |
| 10 | Kepala sekolah memberikan pengarahan untuk menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas. | | | | | |
| 11 | Kepala sekolah menyediakan alat bantu mengajar, dan / atau audio-visual (termasuk TIK) dalam pembelajaran. | | | | | |
| 12 | Kepala sekolah membantu guru mengidentifikasi dengan benar bakat, minat, dan potensi peserta didik. | | | | | |
| 13 | Kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan evaluasi pada guru tentang administrasi kelas | | | | | |
| 14 | Kepala sekolah dapat kerja sama dengan guru dalam program sekolah yang sudah diputuskan | | | | | |
| 15 | Kepala sekolah dapat memberikan contoh dalam pembuatan administrasi kelas yang sesuai dengan aturan yang berlaku. | | | | | |
| 16 | Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama pada guru dalam pengembangan diri (PD) melalui pelatihan | | | | | |
| 17 | Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru yang mengikuti pendidikan/pelatihan untuk pemaparan materi. | | | | | |
| MANAGER | | STS | TS | R | S | SS |
| 18 | Kepala sekolah memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kemampuannya | | | | | |
| 19 | Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesionalismenya | | | | | |
| 20 | Kepala sekolah mendorong keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan. | | | | | |
| 21 | Kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang tetap mengedepankan tingkah laku sopan santun | | | | | |
| 22 | Kepala sekolah menciptakan budaya disiplin di sekolah | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 23 | Kepala sekolah mengingatkan dan menegur warga sekolah yang tidak disiplin. | | | | | |
| 24 | Kepala sekolah memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja | | | | | |
| 25 | Kepala sekolah menumbuhkan rasa bangga guru terhadap profesinya | | | | | |
| ADMINISTRATOR | | STS | TS | R | S | S |
| 26 | Kepala sekolah mengelola semua perangkat administrasi sekolah dengan baik | | | | | |
| 27 | Kepala sekolah mengembangkan perangkat pembelajaran yang dibutuhkan guru | | | | | |
| 28 | Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi kesiswaan dengan baik | | | | | |
| 29 | Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi ketenagakerjaan dengan baik | | | | | |
| 30 | Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi keuangan dengan baik | | | | | |
| 31 | Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi sarpras dengan baik | | | | | |
| SUPERVISOR | | STS | TS | R | S | SS |
| 32 | Kepala sekolah menyusun program dan jadwal supervisi | | | | | |
| 33 | Kepala sekolah melaksanakan supervisi min 2x dalam setahun | | | | | |
| 34 | Kepala sekolah melakukan tindak lanjut hasil supervisi | | | | | |
| 35 | Kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi untuk pengembangan guru dan sekolah | | | | | |

C. Iklim Organisasi

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | TS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Warga sekolah membiasakan saling menghormati antar pribadi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Kepala sekolah menggerakkan warga sekolah untuk bekerjasama mencapai tujuan sekolah | | | | | |
| 3 | Warga sekolah memberikan saran dan kritik yang membangun untuk peningkatan mutu sekolah | | | | | |
| 4 | Kepala sekolah memberi motivasi dan contoh pada guru dalam pengembangan karakter disiplin | | | | | |
| 5 | Kepala sekolah terbuka untuk berdialog dengan guru | | | | | |
| 6 | Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam pembagian rencana kerja dan kegiatan di sekolah | | | | | |
| 7 | Kepala sekolah menggunakan pendekatan disiplin dengan menghindari penekanan yang kaku | | | | | |
| 8 | Kepala sekolah meminta masukan pada guru tentang kinerjanya | | | | | |
| 9 | Kepala sekolah bersikap ramah dan santun dengan guru | | | | | |
| 10 | Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam setiap pengambilan keputusan | | | | | |
| 11 | Disiplin dalam penekanan kerja sama tim di sekolah | | | | | |
| 12 | Kepala sekolah aktif diskusi dengan guru dalam pengembangan bakat dan minat siswa | | | | | |
| 13 | Kepala sekolah selalu memberikan motivasi pada guru dalam kemajuan pembelajaran. | | | | | |
| 14 | Kepala sekolah memberikan sanksi, teguran dan hukuman sesuai aturan yang berlaku | | | | | |
| 15 | Kepala sekolah memberikan imbalan/hadiah/reward atas prestasi guru/siswa | | | | | |
| 16 | Kepala sekolah dan guru menanamkan kejujuran kepada semua warga di lingkungan sekolah | | | | | |
| 17 | Kepalasekolah memberikan kebebasan berpikir secara mandiri kepada warga sekolah | | | | | |
| 18 | Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap prestasi yang diperoleh guru | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Kepala sekolah menyatakan secara terbuka dukungannya pada guru yang berprestasi | | | | | |
| 20 | Warga sekolah berupaya meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik | | | | | |
| 21 | Kepala sekolah memberikan apresiasi pada hasil kerja guru | | | | | |
| 22 | Kepala sekolah melakukan kerjasama dalam segala bidang | | | | | |
| 23 | Kepala sekolah mendahulukan kepentingan bersama dibanding pribadi | | | | | |
| 24 | Kepala sekolah mau bekerjasama dengan pihak lain untuk kemajuan sekolah | | | | | |
| 25 | Kepala sekolah dan guru menanamkan kejujuran dalam setiap tindakan | | | | | |
| 26 | Warga sekolah menjunjung tinggi nilai kejujuran | | | | | |
| 27 | Warga sekolah memberi dukungan apapun yang menjadi komitmen bersama | | | | | |
| 28 | Warga sekolah menjunjung tinggi komitmen bersama | | | | | |
| 29 | Warga sekolah berkomitmen terhadap keputusan bersama | | | | | |
| 30 | Guru memberikan apresiasi terhadap prestasi teman sejawat | | | | | |
| 31 | Kepalasekolah dan guru memberikan apresiasi terhadap kemajuan/mutu sekolah | | | | | |
| 32 | Warga sekolah menjaga sikap dan tutur kata dengan siapapun | | | | | |
| 33 | Warga sekolah menghormati semua tamu di sekolah tanpa membedakan | | | | | |
| 34 | Guru mengorbankan waktunya untuk pembinaan siswa tanpa pamrih | | | | | |
| 35 | Guru memanfaatkan waktu luang utk mendesain inovasi pembelajaran | | | | | |

Lampiran 2

DAFTAR NAMA RESPONDEN UJI COBA

| No | Nama | NIP | Unit Kerja |
|-----------|----------------------------|--------------------|----------------------|
| 1 | Kanti Kartika S, S.Pd | 197210272007012008 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 2 | Rusmiyati, S.Pd | | SDN Pandeanlamper 01 |
| 3 | Diyah R. Tunjungsari | 198304162014062007 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 4 | Siti Marwati, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 5 | Elsa Putri H, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 6 | Yunati, S.Pk | 196802102007012030 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 7 | Martatik, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 03 |
| 8 | Rena Melati N, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 03 |
| 9 | Agus Widayanto, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 03 |
| 10 | Alifia Berlian, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 03 |
| 11 | Fatonah, S.Pd | 196809062005012005 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 12 | Giyanto, S.Pd.I | 198310222019021002 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 13 | Kusuma Astuti, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 14 | Suswanti, S.Pd.SD | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 15 | Dian Wahyu W, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 16 | Dra. Kusmini | 196103021982012009 | SDN Sawah Besar 01 |
| 17 | Titik Pujiarti, S.Pd.SD | 196512182008012002 | SDN Sawah Besar 01 |
| 18 | Alberta Budi L, S.Pd | 196911302005012005 | SDN Sawah Besar 01 |
| 19 | Ririn Sofiantari, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 01 |
| 20 | Irmania Yunita, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 01 |
| 21 | Jumirah, S.Pd | 196709092006042010 | SDN Sawah Besar 02 |
| 22 | Dwi Kasmiyati, S.Th | 196909152007012021 | SDN Sawah Besar 02 |
| 23 | Haryanto, S.Pd | 197604282008011017 | SDN Sawah Besar 02 |
| 24 | Sri Wahyuni, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |
| 25 | Imam Suyuti, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |
| 26 | Nuryono, S.Pd.SD | 196205071986081001 | SDN Sambirejo 01 |
| 27 | Siti Sulastri, S.Pd.SD | 196304161984052004 | SDN Sambirejo 01 |
| 28 | Ida Setiorini, S.Pd | 196506011988062002 | SDN Sambirejo 01 |
| 29 | Kasturi, S.Ag | 196804052008010111 | SDN Sambirejo 01 |
| 30 | Chaeron, S.Pd.SD | - | SDN Sambirejo 01 |

Lampiran 3

Hasil Pengujian Validitas Angket motivasi kerja

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 112.0333 | 67.413 | .687 | . | .895 |
| VAR00002 | 112.0667 | 69.030 | .623 | . | .897 |
| VAR00003 | 112.2000 | 69.683 | .553 | . | .898 |
| VAR00004 | 112.0000 | 69.310 | .641 | . | .896 |
| VAR00005 | 112.1333 | 72.740 | .433 | . | .900 |
| VAR00006 | 112.1333 | 69.223 | .685 | . | .896 |
| VAR00007 | 112.1667 | 72.833 | .481 | . | .900 |
| VAR00008 | 112.1667 | 72.626 | .427 | . | .901 |
| VAR00009 | 111.8333 | 73.799 | .374 | . | .901 |
| VAR00010 | 112.0667 | 70.409 | .691 | . | .896 |
| VAR00011 | 112.0333 | 70.792 | .527 | . | .899 |
| VAR00012 | 112.0000 | 70.000 | .636 | . | .897 |
| VAR00013 | 112.1000 | 71.541 | .526 | . | .899 |
| VAR00014 | 112.1000 | 72.576 | .408 | . | .901 |
| VAR00015 | 112.1667 | 71.730 | .535 | . | .899 |
| VAR00016 | 111.9667 | 76.861 | -.064 | . | .908 |
| VAR00017 | 112.0667 | 70.616 | .524 | . | .899 |
| VAR00018 | 112.1333 | 72.533 | .395 | . | .901 |
| VAR00019 | 112.1000 | 70.783 | .543 | . | .898 |
| VAR00020 | 112.0000 | 70.069 | .567 | . | .898 |
| VAR00021 | 112.1000 | 77.266 | -.107 | . | .909 |
| VAR00022 | 112.1333 | 74.326 | .238 | . | .903 |
| VAR00023 | 112.0000 | 71.172 | .581 | . | .898 |
| VAR00024 | 112.0333 | 72.033 | .525 | . | .899 |
| VAR00025 | 112.0333 | 74.999 | .132 | . | .905 |
| VAR00026 | 111.9667 | 72.999 | .302 | . | .903 |
| VAR00027 | 112.1333 | 72.326 | .418 | . | .901 |
| VAR00028 | 112.0667 | 70.547 | .531 | . | .899 |
| VAR00029 | 112.1000 | 71.817 | .436 | . | .900 |
| VAR00030 | 112.0333 | 70.999 | .506 | . | .899 |

Peran Kepala Sekolah (X1)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|

| | | | | | |
|----------|----------|---------|-------|---|------|
| VAR00001 | 131.4333 | 97.840 | .479 | . | .921 |
| VAR00002 | 131.4667 | 95.016 | .592 | . | .919 |
| VAR00003 | 131.1667 | 99.385 | .385 | . | .922 |
| VAR00004 | 131.5000 | 96.672 | .548 | . | .920 |
| VAR00005 | 131.5000 | 97.017 | .515 | . | .920 |
| VAR00006 | 131.5000 | 97.569 | .533 | . | .920 |
| VAR00007 | 131.5333 | 98.189 | .390 | . | .922 |
| VAR00008 | 131.3000 | 100.769 | .152 | . | .925 |
| VAR00009 | 131.4333 | 99.289 | .332 | . | .922 |
| VAR00010 | 131.4000 | 97.214 | .499 | . | .921 |
| VAR00011 | 131.3333 | 96.782 | .475 | . | .921 |
| VAR00012 | 131.5000 | 102.810 | -.014 | . | .926 |
| VAR00013 | 131.5000 | 102.190 | .049 | . | .925 |
| VAR00014 | 131.4000 | 95.697 | .645 | . | .919 |
| VAR00015 | 131.4333 | 96.254 | .642 | . | .919 |
| VAR00016 | 131.4333 | 97.220 | .476 | . | .921 |
| VAR00017 | 131.3333 | 94.299 | .689 | . | .918 |
| VAR00018 | 131.5667 | 95.220 | .645 | . | .919 |
| VAR00019 | 131.5333 | 95.223 | .545 | . | .920 |
| VAR00020 | 131.6000 | 96.041 | .505 | . | .921 |
| VAR00021 | 131.4333 | 96.254 | .507 | . | .921 |
| VAR00022 | 131.4333 | 97.082 | .488 | . | .921 |
| VAR00023 | 131.6333 | 98.033 | .489 | . | .921 |
| VAR00024 | 131.5000 | 97.983 | .489 | . | .921 |
| VAR00025 | 131.4000 | 94.662 | .745 | . | .918 |
| VAR00026 | 131.2333 | 100.323 | .335 | . | .922 |
| VAR00027 | 131.4000 | 94.662 | .666 | . | .918 |
| VAR00028 | 131.3667 | 95.826 | .590 | . | .919 |
| VAR00029 | 131.4667 | 97.982 | .442 | . | .921 |
| VAR00030 | 131.4333 | 95.495 | .721 | . | .918 |
| VAR00031 | 131.4000 | 100.455 | .284 | . | .923 |
| VAR00032 | 131.4000 | 100.800 | .164 | . | .925 |
| VAR00033 | 131.3333 | 94.023 | .713 | . | .918 |
| VAR00034 | 131.5000 | 97.431 | .476 | . | .921 |
| VAR00035 | 131.4000 | 94.869 | .648 | . | .919 |

Iklm Sekolah (X2)**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|-------------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|--|
| VAR00001 | 130.3667 | 122.861 | .388 | . | .937 |
| VAR00002 | 130.3333 | 121.954 | .485 | . | .936 |
| VAR00003 | 130.2000 | 119.338 | .666 | . | .934 |
| VAR00004 | 130.2333 | 120.254 | .638 | . | .935 |
| VAR00005 | 130.3667 | 118.654 | .613 | . | .935 |
| VAR00006 | 130.2333 | 117.289 | .668 | . | .934 |
| VAR00007 | 130.3667 | 119.275 | .628 | . | .935 |
| VAR00008 | 130.2667 | 120.547 | .467 | . | .936 |
| VAR00009 | 130.3000 | 123.321 | .389 | . | .938 |
| VAR00010 | 130.3000 | 119.183 | .551 | . | .936 |
| VAR00011 | 130.2000 | 118.855 | .708 | . | .934 |
| VAR00012 | 130.3667 | 122.102 | .534 | . | .936 |
| VAR00013 | 130.3333 | 123.333 | .359 | . | .937 |
| VAR00014 | 130.2333 | 119.909 | .589 | . | .935 |
| VAR00015 | 130.2333 | 119.357 | .721 | . | .934 |
| VAR00016 | 130.1000 | 124.162 | .237 | . | .939 |
| VAR00017 | 130.1667 | 123.040 | .387 | . | .938 |
| VAR00018 | 130.2000 | 125.200 | .403 | . | .938 |
| VAR00019 | 130.2000 | 124.924 | .195 | . | .939 |
| VAR00020 | 130.1667 | 118.833 | .600 | . | .935 |
| VAR00021 | 130.3667 | 122.792 | .394 | . | .937 |
| VAR00022 | 130.3333 | 122.161 | .466 | . | .936 |
| VAR00023 | 130.2000 | 119.200 | .678 | . | .934 |
| VAR00024 | 130.2333 | 119.702 | .689 | . | .934 |
| VAR00025 | 130.2333 | 120.323 | .555 | . | .935 |
| VAR00026 | 130.1333 | 117.775 | .709 | . | .934 |
| VAR00027 | 130.3667 | 117.689 | .629 | . | .935 |
| VAR00028 | 130.3667 | 120.585 | .471 | . | .936 |
| VAR00029 | 130.3333 | 118.092 | .614 | . | .935 |
| VAR00030 | 130.2333 | 120.254 | .561 | . | .935 |
| VAR00031 | 130.3667 | 124.792 | .260 | . | .938 |
| VAR00032 | 130.3000 | 121.528 | .548 | . | .936 |
| VAR00033 | 130.2000 | 119.062 | .690 | . | .934 |
| VAR00034 | 130.3667 | 117.895 | .740 | . | .934 |
| VAR00035 | 130.2000 | 118.303 | .676 | . | .934 |

Lampiran 4

Kuisoner/Angket Penelitian

A. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Unit Kerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap butir pertanyaan dan seluruh alternatif jawaban.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak /ibu.
3. Berilah tanda(V)dari salah satu alternatif jawaban yang bapak / ibu pilih.

C. Keterangan

1. TB : Tidak Baik
2. KB : Kurang Baik
3. C : Cukup
4. B : Baik
5. SB : Sangat Baik,

Atau pada motivasi kerja guru, gunakan keterangan sbb.

1. SR : Sangat Rendah
2. R : Rendah
3. C : Cukup
4. T : Tinggi
5. ST : Sangat Tinggi

ANGKET PENELITIAN

D. Motivasi Kerja Guru

| No | Pernyataan | SR | R | C | T | ST |
|----|---|----|---|---|---|----|
| 1 | Guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru | | | | | |
| 2 | Guru melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh | | | | | |
| 3 | Guru berusaha menguasai bahan pengajaran secara optimal | | | | | |
| 4 | Guru merasa bangga menjadi guru dan berupaya meningkatkan kompetensi | | | | | |
| 5 | Guru menghargai usulan dari teman atau stakeholder | | | | | |
| 6 | Guru mengapresiasi apapun yang dikerjakan siswa | | | | | |
| 7 | Guru rela berkorban untuk melindungi siswa dari segala macam bahaya | | | | | |
| 8 | Guru berani berbicara jika ada penyimpangan/kecurangan | | | | | |
| 9 | Guru memanfaatkan tunjangan profesinya untuk pengembangan diri | | | | | |
| 10 | Guru melaksanakan pendidikan dan latihan dengan sungguh-sungguh | | | | | |
| 11 | Guru berusaha untuk meningkatkan Mutu pendidikan | | | | | |
| 12 | Guru membuat karya ilmiah dan mempublikasikannya | | | | | |
| 13 | Guru menyadari kinerja harus selalu ditingkatkan | | | | | |
| 14 | Guru dalam menjalankan tupoksi dilakukan secara sukarela dan penuh tanggung Jawab | | | | | |
| 15 | Guru dalam pembelajaran dapat meningkatkan minat siswa | | | | | |
| 16 | Guru menjaga komunikasi yang baik dengan siswa | | | | | |
| 17 | Guru dalam mengerjakan tupoksi dilakukan secara mandiri dan kerjasama dengan teman guru lainnya | | | | | |
| 18 | Guru memberikan pembinaan pada siswa apabila melanggar peraturan sekolah. | | | | | |
| 19 | Guru melakukan evaluasi terhadap kebijakan sekolah | | | | | |

| No | Pernyataan | SR | R | C | T | ST |
|----|---|----|---|---|---|----|
| 20 | Guru bersaing sehat dan fair dengan sesama guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran | | | | | |
| 21 | Guru membaca majalah, jurnal, artikel, dan surat kabar yang relevan untuk meningkatkan profesionalismenya | | | | | |
| 22 | Kepala sekolah memberitahukan jadwal sebelum pelaksanaan supervisi | | | | | |
| 23 | Bagi Guru kegiatan supervisi merupakan rutinitas jadi tidak perlu dipersiapkan | | | | | |
| 24 | Kepala sekolah melakukan supervise minimal 2x dalam setahun | | | | | |
| 25 | Kepala Sekolah melakukan tindak lanjut hasil supervisi | | | | | |

E. Angket Peran Kepala Sekolah

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------|---|---------|----|---|---|----|
| | | TB | KB | C | B | SB |
| EDUCATOR | | | | | | |
| 1 | Kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan RPP yang baik | | | | | |
| 2 | Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih metode atau media yang relevan | | | | | |
| 3 | Kepala Sekolah membimbing guru dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan | | | | | |
| 4 | Kepala sekolah membimbing guru dalam penggunaan media pembelajaran yang efektif | | | | | |
| 5 | Kepala sekolah mengembangkan Pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan | | | | | |
| 6 | Kepala sekolah memberikan pengarahan dalam menyusun silabus | | | | | |
| 7 | Kepala sekolah mensupervisi rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru. | | | | | |
| 8 | Kepala sekolah memberikan pengarahan untuk menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas. | | | | | |
| 9 | Kepala sekolah menyediakan alat bantu mengajar, dan / atau audio-visual (termasuk TIK) dalam pembelajaran. | | | | | |
| 10 | Kepala sekolah dapat kerja sama dengan guru dalam program sekolah yang sudah diputuskan | | | | | |
| 11 | Kepala sekolah dapat memberikan contoh dalam pembuatan administrasi kelas yang sesuai dengan aturan yang berlaku. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| 12 | Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama pada guru dalam pengembangan diri (PD) melalui pelatihan | | | | | |
| 13 | Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru yang mengikuti pendidikan/pelatihan untuk pemaparan materi. | | | | | |
| MANAGER | | TB | KB | C | B | SB |
| 14 | Kepala sekolah memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kemampuannya | | | | | |
| 15 | Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesionalismenya | | | | | |
| 16 | Kepala sekolah mendorong keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan. | | | | | |
| 17 | Kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang tetap mengedepankan tingkah laku sopan santun | | | | | |
| 18 | Kepala sekolah menciptakan budaya disiplin di sekolah | | | | | |
| 19 | Kepala sekolah mengingatkan dan menegur warga sekolah yang tidak disiplin. | | | | | |
| 20 | Kepala sekolah memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja | | | | | |
| 21 | Kepala sekolah menumbuhkan rasa bangga guru terhadap profesinya | | | | | |
| ADMINISTRATOR | | TB | KB | C | B | SB |
| 22 | Kepala sekolah mengembangkan perangkat pembelajaran yang dibutuhkan guru | | | | | |
| 23 | Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi kesiswaan dengan baik | | | | | |
| 24 | Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi ketenagakerjaan dengan baik | | | | | |
| SUPERVISOR | | TB | KB | C | B | SB |
| 25 | Kepala sekolah menyusun program dan jadwal supervisi | | | | | |
| 26 | Kepala sekolah melaksanakan supervisi min 2x dalam setahun | | | | | |
| 27 | Kepala sekolah melakukan tindak lanjut hasil supervisi | | | | | |
| 28 | Kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi untuk pengembangan guru dan sekolah | | | | | |

F. Iklim Organisasi

| No | Pernyataan | TB | KB | C | B | SB |
|----|--|----|----|---|---|----|
| 1 | Warga sekolah membiasakan saling menghormati antar pribadi | | | | | |
| 2 | Kepala sekolah menggerakkan warga sekolah untuk bekerjasama mencapai tujuan sekolah | | | | | |
| 3 | Warga sekolah memberikan saran dan kritik yang membangun untuk peningkatan mutu sekolah | | | | | |
| 4 | Kepala sekolah memberi motivasi dan contoh pada guru dalam pengembangan karakter disiplin | | | | | |
| 5 | Kepala sekolah terbuka untuk berdialog dengan guru | | | | | |
| 6 | Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam pembagian rencana kerja dan kegiatan di sekolah | | | | | |
| 7 | Kepala sekolah menggunakan pendekatan disiplin dengan menghindari penekanan yang kaku | | | | | |
| 8 | Kepala sekolah meminta masukan pada guru tentang kinerjanya | | | | | |
| 9 | Kepala sekolah bersikap ramah dan santun dengan guru | | | | | |
| 10 | Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam setiap pengambilan keputusan | | | | | |
| 11 | Disiplin dalam penekanan kerja sama tim di sekolah | | | | | |
| 12 | Kepala sekolah aktif diskusi dengan guru dalam pengembangan bakat dan minat siswa | | | | | |
| 13 | Kepala sekolah memberikan sanksi, teguran dan hukuman sesuai aturan yang berlaku | | | | | |
| 14 | Kepala sekolah memberikan imbalan/hadiah/reward atas prestasi guru/siswa | | | | | |
| 15 | Kepalasekolah memberikan kebebasan berpikir secara mandiri kepada warga sekolah | | | | | |
| 16 | Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap prestasi yang diperoleh guru | | | | | |

| No | Pernyataan | TB | KB | C | B | SB |
|----|---|----|----|---|---|----|
| 17 | Warga sekolah berupaya meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik | | | | | |
| 18 | Kepala sekolah memberikan apresiasi pada hasil kerja guru | | | | | |
| 19 | Kepala sekolah melakukan kerjasama dalam segala bidang | | | | | |
| 20 | Kepala sekolah mendahulukan kepentingan bersama dibanding pribadi | | | | | |
| 21 | Kepala sekolah mau bekerjasama dengan pihak lain untuk kemajuan sekolah | | | | | |
| 22 | Kepala sekolah dan guru menanamkan kejujuran dalam setiap tindakan | | | | | |
| 23 | Warga sekolah menjunjung tinggi nilai kejujuran | | | | | |
| 24 | Warga sekolah memberi dukungan apapun yang menjadi komitmen bersama | | | | | |
| 25 | Warga sekolah menjunjung tinggi komitmen bersama | | | | | |
| 26 | Warga sekolah berkomitmen terhadap keputusan bersama | | | | | |
| 27 | Guru memberikan apresiasi terhadap prestasi teman sejawat | | | | | |
| 28 | Warga sekolah menjaga sikap dan tutur kata dengan siapapun | | | | | |
| 29 | Warga sekolah menghormati semua tamu di sekolah tanpa membedakan | | | | | |
| 30 | Guru mengorbankan waktunya untuk pembinaan siswa tanpa pamrih | | | | | |
| 31 | Guru memanfaatkan waktu luang utk mendesain inovasi pembelajaran | | | | | |

5. Populasi Penelitian

POPULASI PENELITIAN DAFTAR NAMA RESPONDEN PENELITIAN

| No | Nama | NIP | Unit Kerja |
|----|------------------------|--------------------|------------------|
| 1 | Drs.Wahyudi | 196409071984051006 | SDN Siwalan |
| 2 | Suchaeroh, S.Pd | 196608261991032004 | SDN Siwalan |
| 3 | Hermien Sulist, S.Pd | 197701112008012011 | SDN Siwalan |
| 4 | Sutarman, S.Pd | 196809122008011010 | SDN Siwalan |
| 5 | Elok Faiqoh, S.Pd | 197802102008012013 | SDN Siwalan |
| 6 | Tentrem R, S.Th | 196405042007012015 | SDN Siwalan |
| 7 | Yohanita Heni, S.Pd | 197706242010012005 | SDN Siwalan |
| 8 | Sudarmin | 196704151994021001 | SDN Siwalan |
| 9 | Nuryanti, S.Pd | - | SDN Siwalan |
| 10 | Ninik Mulyani, S.Pd | 196305121993012004 | SDN Siwalan |
| 11 | Arif Maulana, S.Pd | - | SDN Siwalan |
| 12 | Yustina, S.Pd | 196601291998032002 | SDN Sambirejo 01 |
| 13 | Elis Dwi P, S.Pd, M.Pd | 198504072006042003 | SDN Sambirejo 01 |
| 14 | Thohir Hikam, A.Ma | 196111101984051007 | SDN Sambirejo 01 |
| 15 | Noor Chosim, M.Pd | 197507292014061003 | SDN Sambirejo 01 |
| 16 | Dwi Ernawati, S.Pd | 198503132019022007 | SDN Sambirejo 01 |
| 17 | M.In'amul Wafi, S.Pd | 199409262019021003 | SDN Sambirejo 01 |
| 18 | Unik Sulistyani, S.Pd | - | SDN Sambirejo 01 |
| 19 | Tenes Yulita, S.Pd | - | SDN Sambirejo 01 |
| 20 | Bella Wulandari, S.Pd | - | SDN Sambirejo 01 |
| 21 | Aziz Fikri, S.Pd | - | SDN Sambirejo 01 |
| 22 | Agus Rakhma, S.Pd | - | SDN Sambirejo 01 |
| 23 | Endang R, S.Pd | 196208081986082002 | SDN Sambirejo 02 |
| 24 | Nuruliarsih, S.Pd | 197411242007012016 | SDN Sambirejo 02 |
| 25 | Mujilah, S.Pd | 196605042006042014 | SDN Sambirejo 02 |
| 26 | Mardhani Esti P, S.Pd | 198203272014062005 | SDN Sambirejo 02 |
| 27 | Widyah Hartati, S.Pd | - | SDN Sambirejo 02 |
| 28 | Erry Siswiani, S.Pd | 196109171982012010 | SDN Gayamsari 01 |
| 29 | Siti Mashitoh, S.Pd | 197904202007012008 | SDN Gayamsari 01 |
| 30 | Giyati, S.Pd | 196810162003122002 | SDN Gayamsari 01 |
| 31 | Donnaria L Batu, S.Pd | 198101292006042007 | SDN Gayamsari 01 |
| 32 | Tatik Mintarsih, S.Pd | 196901082008012007 | SDN Gayamsari 01 |
| 33 | Uswatun C, S.Pd | 197605302007012011 | SDN Gayamsari 01 |

| | | | |
|----|-----------------------|--------------------|----------------------|
| 34 | Karyati, S.Pd | 196904302008012009 | SDN Gayamsari 01 |
| 35 | Nidia R, S.Pd | - | SDN Gayamsari 01 |
| 36 | Sri Mulyanah, S.Pd | 196201041980122001 | SDN Gayamsari 02 |
| 37 | Ruwi Febriyanto, S.Pd | 196102031983041005 | SDN Gayamsari 02 |
| 38 | Suyono Yohanes, S.Pd | 196208191982081001 | SDN Gayamsari 02 |
| 39 | Yuliyah, S.Pd | 196404061984052005 | SDN Gayamsari 02 |
| 40 | Mulyati.M, S.Pd | 196305011985082003 | SDN Gayamsari 02 |
| 41 | Siti Patonah, S.Pd | 196712082002122004 | SDN Gayamsari 02 |
| 42 | Espiyati, S.Pd | 196503102002122001 | SDN Gayamsari 02 |
| 43 | Loli Gunawan, S.Pd | 197005172007011017 | SDN Gayamsari 02 |
| 44 | Jatyo Triatmojo, S.Pd | 199610252019021004 | SDN Gayamsari 02 |
| 45 | Lisdijartini, S.Pd | - | SDN Gayamsari 02 |
| 46 | Fatma Pagura, S.PdK | 196104011983042005 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 47 | Paryati, S.Pd | 196605171988062002 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 48 | Suprihati, S.Ag | 196206061988062002 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 49 | Swi Yatni, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 50 | Elsa Putri, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 51 | Anggun Tri, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 52 | Siti Mawarti, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 53 | Wuri Indayani, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 54 | Heri Setiawan, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 01 |
| 55 | Rusmiyati, S.Pd | 196103291982012005 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 56 | Bintari Wahyu, S.Pd | 196206131984052001 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 57 | Drs.Abdullah Riyadi | 196701152008011005 | SDN Pandeanlamper 01 |
| 58 | Bunga Aprilia, S.Pd | 199004242015022001 | SDN Pandeanlamper 02 |
| 59 | P. Subiyanto, S.Pd.K | 196906072007011024 | SDN Pandeanlamper 02 |
| 60 | Umi Amira, S.Pd | 198205042008012015 | SDN Pandeanlamper 02 |
| 61 | Muhasanah, S.Pd.I | 196705152008012009 | SDN Pandeanlamper 02 |
| 62 | Nurulul Fatimah, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 02 |
| 63 | Dini Ayu K, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 02 |
| 64 | Istiqomqriah, S.Pd.I | 196812051992012001 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 65 | Almi, S.Pd | 196704012007012027 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 66 | Andria Sari, S.Pd | 197907232008012014 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 67 | Maryati, S.Pd | 197003022006042002 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 68 | Susilo Adi, S.Pd | 198407202006041003 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 69 | Djumiyati, S.Pd | 196807122008012011 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 70 | Suwardi, S.Pd | 196505122008011010 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 71 | Sutami, S.Pd | 196904082006042007 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 72 | Putri Prastiwi, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 03 |

| | | | |
|-----|----------------------------|--------------------|----------------------|
| 73 | Sisca Area, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 03 |
| 74 | Iqbal Abdul G, S.Pd | 199406182019021003 | SDN Pandeanlamper 03 |
| 75 | Sugiarti, A.Ma.Pd | 196104041984052003 | SDN Pandeanlamper 04 |
| 76 | Ismartiningsih, S.Pd | 197212202008012003 | SDN Pandeanlamper 04 |
| 77 | Upik Yuni A, S.Pd | 197906072007012013 | SDN Pandeanlamper 04 |
| 78 | Siti Mukayanah, A.Ma | 197001192008012008 | SDN Pandeanlamper 04 |
| 79 | Ngatinah, S.Pd | 196703042007012021 | SDN Pandeanlamper 04 |
| 80 | Sri Haryati, S.Pd | 196207291983042006 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 81 | Drs.Endang H | 196301211986082001 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 82 | Mulyanto, S.Pd | 196405041985081002 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 83 | Hari Purwanto, S.Pd | 198210012011011010 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 84 | Supartinah | 196405022007012011 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 85 | Erlin N, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 86 | Slamet Hartanta, S.Pd.I | 196403111984051001 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 87 | Suswanti, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 88 | Alip Purnomo, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 89 | Retno Dwi P, S.Pd | - | SDN Pandeanlamper 05 |
| 90 | Endah Rupiati, S.Pd | 196105231985092001 | SDN Pandeanlamper 05 |
| 91 | Theresia Sawitri, S.Pd | 196711271988062002 | SDN Sawah Besar 01 |
| 92 | Nurhadi, S.Pd, M.Pd | 196204101984051009 | SDN Sawah Besar 01 |
| 93 | Ratna Gesang, S.Pd | 196704142000032001 | SDN Sawah Besar 01 |
| 94 | Hamidah Noor, S.Pd | 196812062007012004 | SDN Sawah Besar 01 |
| 95 | Nani Kurniasari, S.Pd | 197502172006042004 | SDN Sawah Besar 01 |
| 96 | Ladung Antoko, S.Pd | 197409142014061001 | SDN Sawah Besar 01 |
| 97 | Ali Anwar, S.Pd.I | 198810252019021002 | SDN Sawah Besar 01 |
| 98 | Titik Pujiati, S.Pd | 196512182008012002 | SDN Sawah Besar 01 |
| 99 | Donis Sanjaya S.Pd.Gr | - | SDN Sawah Besar 01 |
| 100 | Ririn Sofiantari, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 01 |
| 101 | Tri Hasmikasari, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 01 |
| 102 | Jumirah, S.Pd | 196709092006042010 | SDN Sawah Besar 02 |
| 103 | Haryanto, S.Pd | 197604282008011017 | SDN Sawah Besar 02 |
| 104 | Renny P, S.Pd | 197102062007012011 | SDN Sawah Besar 02 |
| 105 | Dwi Kasmiyati, S.Th | 196909152007012021 | SDN Sawah Besar 02 |
| 106 | Pontjo Budi, S.Pd | 197112082007012011 | SDN Sawah Besar 02 |
| 107 | Noor Hayati, S.Pd.I | 197009032008012007 | SDN Sawah Besar 02 |
| 108 | Betty Eka, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |
| 109 | Rani Ayu, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |
| 110 | Sri Wahyuni, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |

| | | | |
|-----|------------------------|--------------------|--------------------|
| 111 | Ginanjari Eko, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |
| 112 | Imam Suyuti, S.Pd | - | SDN Sawah Besar 02 |
| 113 | Sudarti, S.Pd | 196405081985082004 | SDN Kaligawe |
| 114 | Sri Lestari, S.Pd | 196706211989032012 | SDN Kaligawe |
| 115 | Retno W Adi, S.Pd | 197207102009032002 | SDN Kaligawe |
| 116 | Aan Ernawati, S.Pd | 198208292008012009 | SDN Kaligawe |
| 117 | Anisa E. Utami, S.Pd | 199011012014022007 | SDN Kaligawe |
| 118 | Fina Ismayatul, S.Pd | 198811172019022007 | SDN Kaligawe |
| 119 | Dwi Wahyuning, S.Pd | - | SDN Kaligawe |
| 120 | Avif Efendi, S.Pd | - | SDN Kaligawe |
| 121 | Nur Hidayah, S.Pd | - | SDN Kaligawe |
| 122 | Rifky P, S.Pd | - | SDN Kaligawe |
| 123 | Sri Wahyuni, A.Ma | 196112131982012010 | Tambakrejo 01 |
| 124 | Ligar Widayati, S.Pd | 196409041993072001 | Tambakrejo 01 |
| 125 | Yunarni, S.Pd | 197003222007012013 | Tambakrejo 01 |
| 126 | Sustaminawhati, S.Pd | 197106242009012010 | Tambakrejo 01 |
| 127 | Erma Kris S.Pd | 198708092011012014 | Tambakrejo 01 |
| 128 | Ika Susianingsih, S.Pd | - | Tambakrejo 01 |
| 129 | Karinda Septiana, S.Pd | - | Tambakrejo 01 |
| 130 | Sumiarsih, S.Pd | 196101021983042005 | Tambakrejo 02 |
| 131 | Moh.Subakir | 196310221983041001 | Tambakrejo 02 |
| 132 | Suparwan, S.Pd | 196212251988021001 | Tambakrejo 02 |
| 133 | Fenthi Ayu M, S.Pd | 199102282015022001 | Tambakrejo 02 |
| 134 | Hikmah H, S.Pd | - | Tambakrejo 02 |
| 135 | Irtah Rahayu, S.Pd | 198501232006042008 | Tambakrejo 03 |
| 136 | Wahyuni Wulan, S.Pd | 197510032007012010 | Tambakrejo 03 |
| 137 | Sri Rohmi, S.Pd | 197002102007012019 | Tambakrejo 03 |
| 138 | Setyowati, S.Pd | - | Tambakrejo 03 |
| 139 | Mustajab, S.Pd.I | 197102102008012010 | Tambakrejo 03 |

Lampiran 6

Tabulasi Data Peran Kepala Sekolah

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | | 22 | 23 | 24 | 25 | | 26 | 27 | 28 | | jml |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 99 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 3 | 10 | 90 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 11 | 101 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 96 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 10 | 98 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 10 | 101 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 10 | 93 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 101 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 11 | 100 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 11 | 101 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 11 | 103 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 10 | 97 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 94 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 88 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 95 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 99 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 10 | 103 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 98 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 10 | 105 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 11 | 94 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 101 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 101 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|----|----|----|---|----|-----|-----|-----|
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 103 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 11 | 99 | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 | |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 98 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 97 | |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 99 | |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 100 | |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 | |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 93 | |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 96 | |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 3 | 10 | 94 | |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 11 | 96 | |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 102 | |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 3 | 10 | 100 | |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 3 | 10 | 101 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 100 | |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 | |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 3 | 10 | 101 | |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 3 | 10 | 96 | |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 101 | |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 11 | 98 | | |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 94 | |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 10 | 100 | |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 100 | |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 93 | |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 10 | 96 | |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 98 | | |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 112 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|---|---|---|-----|-----|
| 54 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 10 | 99 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 102 | |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 10 | 100 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 10 | 102 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 102 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 10 | 97 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 11 | 96 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 102 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 101 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 3 | 10 | 94 |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 65 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 100 |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 3 | 10 | 98 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 10 | 99 |
| 68 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 96 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 102 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 101 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 11 | 99 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 112 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 93 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 99 |
| 75 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 95 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 99 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 98 |
| 78 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 10 | 93 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 11 | 100 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 10 | 97 |
| 81 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 11 | 98 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|-----|
| 82 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 97 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 99 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 10 | 101 |
| 86 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 |
| 87 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 10 | 98 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 11 | 98 |
| 89 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 100 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 107 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 96 |
| 92 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 101 |
| 93 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 93 |
| 95 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 99 |
| 97 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 99 |
| 98 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 97 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 101 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 11 | 101 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 104 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 97 |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 98 |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 102 |
| 107 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 102 |
| 108 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 98 |
| 109 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 101 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|---|---|----|-----|-----|
| 110 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 100 |
| 111 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 112 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 3 | 4 | 11 | 98 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 10 | 102 |
| 114 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 11 | 99 |
| 115 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 97 |
| 116 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 11 | 96 |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 89 |
| 118 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 10 | 102 |
| 119 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 4 | 10 | 94 |
| 120 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 | 101 |
| 121 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 98 |
| 122 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 10 | 95 | |
| 123 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 112 | |
| 124 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 100 |
| 125 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 98 | |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 90 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 10 | 101 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 97 |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 95 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 102 |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 100 |
| 132 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 99 |
| 133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 105 |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 97 |
| 135 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 11 | 99 |
| 136 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 10 | 103 |
| 137 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 93 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 138 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 99 |
| 139 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 87 |

Tabulasi Data iklim Organisasi

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| 61 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | |
| 72 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | |
| 73 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | |
| 74 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | |
| 76 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 79 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 80 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 81 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 82 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 86 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 90 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 93 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 94 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 99 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 100 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 102 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 106 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 108 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 109 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 113 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 114 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 119 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 121 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 123 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 124 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 125 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 126 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 127 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 128 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 129 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 130 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 134 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 135 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | |
| 138 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | |
| 139 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | |

**Tabulasi Data Motivasi
Kerja Guru**

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | | jml | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 50 | 94 | |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 95 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 90 | |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 | 92 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 | 86 | |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 | 91 | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 48 | 92 | |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 93 | |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 94 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 | 98 | |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 91 | |
| 12 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 94 | |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 | 93 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 48 | 94 | |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 75 | |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 48 | 95 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 95 | | |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 48 | 95 | |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 94 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 48 | 96 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 97 | |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 46 | 93 | |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 93 | |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 49 | 97 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 47 | 95 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 | 97 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 96 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 95 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 94 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 47 | 89 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 52 | 100 |
| 32 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 98 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 46 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 | 96 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 83 |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 | 94 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 46 | 90 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 97 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 92 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 | 96 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 94 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 96 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 94 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 | 98 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 75 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 94 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 87 |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 | 94 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 92 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 94 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 97 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 | 97 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 92 |
| 53 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 96 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 | 93 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 48 | 94 |
| 56 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 47 | 93 |
| 57 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 47 | 94 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 95 |
| 59 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 46 | 93 |
| 60 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 92 |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 47 | 95 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 97 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 48 | 95 |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 91 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 46 | 94 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 97 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 49 | 99 |
| 68 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 47 | 98 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 75 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 103 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 101 |
| 72 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 | 103 |
| 73 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 47 | 97 |
| 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 48 | 95 |
| 75 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 96 |
| 76 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 96 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 45 | 93 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|----|----|
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 51 | 98 | |
| 79 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 96 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 48 | 94 | |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 49 | 95 | |
| 82 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 | 93 | |
| 83 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 45 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 51 | 96 | | |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 | 98 | |
| 85 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 | 91 | | |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 | 99 | |
| 87 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 | 91 | |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 | 96 | |
| 89 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 94 | |
| 90 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 | 94 | | |
| 91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 | 92 | | |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 95 | |
| 93 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 49 | 91 | | |
| 94 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 | 94 | | |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 50 | 95 | | |
| 96 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 47 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 | 99 | |
| 97 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 47 | 93 | | |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 47 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 | 101 | | |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 47 | 95 | | |
| 100 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 49 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 51 | 100 | | |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 | 80 | | |
| 102 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 | 98 | | |
| 103 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 48 | 97 | | |
| 104 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 | 97 | | |
| 105 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 | 94 | | |
| 106 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 49 | 97 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|----|
| 107 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 80 | |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 75 | |
| 109 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 | 100 | |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 | 99 | |
| 111 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 47 | 96 | |
| 112 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 | 102 | |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 96 | |
| 114 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 49 | 91 | |
| 115 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 94 | |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 | 97 | |
| 117 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 | 89 | |
| 118 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 94 | |
| 119 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 | 92 | |
| 120 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 | 96 | |
| 121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 46 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 97 | |
| 122 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 45 | 92 | |
| 123 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 51 | 99 | |
| 124 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 48 | 91 | |
| 125 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 99 | |
| 126 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 48 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 48 | 96 | |
| 127 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 | 96 | |
| 128 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 48 | 96 | |
| 129 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 | 94 | |
| 130 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 96 | |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 | 96 | |
| 132 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 94 | |
| 133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 100 | |
| 134 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 45 | 82 |
| 135 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 | 95 | |

Lampiran 6

Frekwensi Data

Frequencies

Statistics

| | | Peran KS (X1) | Iklim Organissi (X2) | Motivasi Kerja (Y) |
|----------------|---------|------------------|-------------------------|-----------------------|
| N | Valid | 139 | 139 | 139 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 98.6691 | 110.0360 | 93.7842 |
| Median | | 99.0000 | 110.0000 | 95.0000 |
| Mode | | 100.00 | 109.00 | 94.00 |
| Std. Deviation | | 3.86809 | 5.68039 | 5.32667 |
| Variance | | 14.962 | 32.267 | 28.373 |
| Range | | 25.00 | 31.00 | 28.00 |
| Minimum | | 87.00 | 93.00 | 75.00 |
| Maximum | | 112.00 | 124.00 | 103.00 |

Frequency Table

X1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 87.00 | 1 | .7 | .7 | .7 |
| | 88.00 | 1 | .7 | .7 | 1.4 |
| | 89.00 | 1 | .7 | .7 | 2.2 |
| | 90.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 3.6 |
| | 93.00 | 7 | 5.0 | 5.0 | 8.6 |
| | 94.00 | 6 | 4.3 | 4.3 | 12.9 |
| | 95.00 | 4 | 2.9 | 2.9 | 15.8 |
| | 96.00 | 9 | 6.5 | 6.5 | 22.3 |
| | 97.00 | 17 | 12.2 | 12.2 | 34.5 |
| | 98.00 | 15 | 10.8 | 10.8 | 45.3 |
| | 99.00 | 16 | 11.5 | 11.5 | 56.8 |
| | 100.00 | 20 | 14.4 | 14.4 | 71.2 |
| | 101.00 | 18 | 12.9 | 12.9 | 84.2 |
| | 102.00 | 11 | 7.9 | 7.9 | 92.1 |
| | 103.00 | 4 | 2.9 | 2.9 | 95.0 |
| | 104.00 | 1 | .7 | .7 | 95.7 |
| | 105.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 97.1 |
| | 107.00 | 1 | .7 | .7 | 97.8 |
| | 112.00 | 3 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| | Total | | 139 | 100.0 | 100.0 |

X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 93.00 | 3 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 97.00 | 1 | .7 | .7 | 2.9 |
| | 98.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 4.3 |
| | 99.00 | 1 | .7 | .7 | 5.0 |
| | 100.00 | 1 | .7 | .7 | 5.8 |
| | 101.00 | 3 | 2.2 | 2.2 | 7.9 |
| | 102.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 9.4 |
| | 103.00 | 1 | .7 | .7 | 10.1 |
| | 104.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 11.5 |
| | 105.00 | 4 | 2.9 | 2.9 | 14.4 |
| | 106.00 | 11 | 7.9 | 7.9 | 22.3 |
| | 107.00 | 7 | 5.0 | 5.0 | 27.3 |
| | 108.00 | 11 | 7.9 | 7.9 | 35.3 |
| | 109.00 | 15 | 10.8 | 10.8 | 46.0 |
| | 110.00 | 6 | 4.3 | 4.3 | 50.4 |
| | 111.00 | 14 | 10.1 | 10.1 | 60.4 |
| | 112.00 | 10 | 7.2 | 7.2 | 67.6 |
| | 113.00 | 12 | 8.6 | 8.6 | 76.3 |
| | 114.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 77.7 |
| | 115.00 | 14 | 10.1 | 10.1 | 87.8 |
| | 116.00 | 5 | 3.6 | 3.6 | 91.4 |
| | 117.00 | 4 | 2.9 | 2.9 | 94.2 |
| | 118.00 | 1 | .7 | .7 | 95.0 |
| | 119.00 | 1 | .7 | .7 | 95.7 |
| | 120.00 | 1 | .7 | .7 | 96.4 |
| | 121.00 | 1 | .7 | .7 | 97.1 |
| | 122.00 | 1 | .7 | .7 | 97.8 |
| | 124.00 | 3 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Y

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 75.00 | 5 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 80.00 | 3 | 2.2 | 2.2 | 5.8 |
| | 82.00 | 1 | .7 | .7 | 6.5 |
| | 83.00 | 1 | .7 | .7 | 7.2 |
| | 86.00 | 1 | .7 | .7 | 7.9 |
| | 87.00 | 1 | .7 | .7 | 8.6 |
| | 89.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 10.1 |
| | 90.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 11.5 |
| | 91.00 | 8 | 5.8 | 5.8 | 17.3 |
| | 92.00 | 10 | 7.2 | 7.2 | 24.5 |
| | 93.00 | 10 | 7.2 | 7.2 | 31.7 |
| | 94.00 | 25 | 18.0 | 18.0 | 49.6 |
| | 95.00 | 15 | 10.8 | 10.8 | 60.4 |
| | 96.00 | 19 | 13.7 | 13.7 | 74.1 |
| | 97.00 | 14 | 10.1 | 10.1 | 84.2 |
| | 98.00 | 7 | 5.0 | 5.0 | 89.2 |
| | 99.00 | 6 | 4.3 | 4.3 | 93.5 |
| | 100.00 | 4 | 2.9 | 2.9 | 96.4 |
| | 101.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 97.8 |
| | 102.00 | 1 | .7 | .7 | 98.6 |
| | 103.00 | 2 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 7

Uji Dimensi

Factor Analysis

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| X1.1 | 1.000 | .662 |
| X1.2 | 1.000 | .628 |
| X1.3 | 1.000 | .244 |
| X1.4 | 1.000 | .555 |
| X2.1 | 1.000 | .620 |
| X2.2 | 1.000 | .563 |
| X2.3 | 1.000 | .613 |
| X2.4 | 1.000 | .570 |
| X2.5 | 1.000 | .608 |
| Y1.1 | 1.000 | .569 |
| Y1.2 | 1.000 | .750 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 2.690 | 24.458 | 24.458 | 2.690 | 24.458 | 24.458 |
| 2 | 1.453 | 13.210 | 37.667 | 1.453 | 13.210 | 37.667 |
| 3 | 1.187 | 10.788 | 48.455 | 1.187 | 10.788 | 48.455 |
| 4 | 1.053 | 9.570 | 58.026 | 1.053 | 9.570 | 58.026 |
| 5 | .990 | 8.997 | 67.023 | | | |
| 6 | .794 | 7.222 | 74.244 | | | |
| 7 | .761 | 6.922 | 81.166 | | | |
| 8 | .617 | 5.605 | 86.771 | | | |
| 9 | .579 | 5.264 | 92.035 | | | |
| 10 | .495 | 4.500 | 96.535 | | | |
| 11 | .381 | 3.465 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component | | | |
|------|-----------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| X1.1 | .323 | .315 | .597 | -.321 |
| X1.2 | .305 | .188 | -.074 | .703 |
| X1.3 | .227 | .328 | .289 | .028 |
| X1.4 | .202 | .353 | .308 | .543 |
| X2.1 | .436 | -.008 | -.655 | -.034 |
| X2.2 | .674 | -.250 | .212 | -.010 |
| X2.3 | .730 | -.223 | .102 | -.141 |
| X2.4 | .694 | -.286 | .042 | -.067 |
| X2.5 | .575 | -.495 | -.026 | .176 |
| Y1.1 | .416 | .520 | -.157 | -.317 |
| Y1.2 | .486 | .613 | -.368 | -.053 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 4 components extracted.

Lampiran 8 Persyaratan Regresi

Uji Normalitas data Peran KS

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|----|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| X1 | 139 | 100.0% | 0 | 0.0% | 139 | 100.0% |

Descriptives

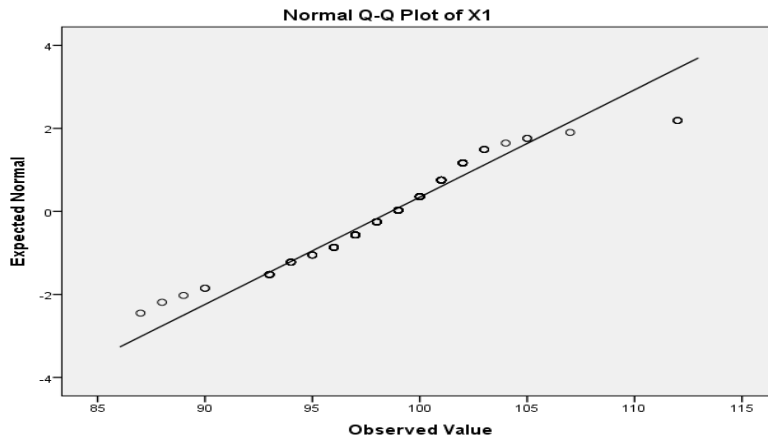
| | | Statistic | Std. Error | |
|----|----------------------------------|-------------|------------|--|
| X1 | Mean | 98.6691 | .32809 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 98.0203 | |
| | | Upper Bound | 99.3178 | |
| | 5% Trimmed Mean | 98.6239 | | |
| | Median | 99.0000 | | |
| | Variance | 14.962 | | |
| | Std. Deviation | 3.86809 | | |
| | Minimum | 87.00 | | |
| | Maximum | 112.00 | | |
| | Range | 25.00 | | |
| | Interquartile Range | 4.00 | | |
| | Skewness | .254 | .206 | |
| | Kurtosis | 2.677 | .408 | |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X1 | .115 | 139 | .106 | .937 | 139 | .101 |

a. Lilliefors Significance Correction

X1



Normalitas Data Iklim Organisasi

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|----|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| X2 | 139 | 100.0% | 0 | 0.0% | 139 | 100.0% |

Descriptives

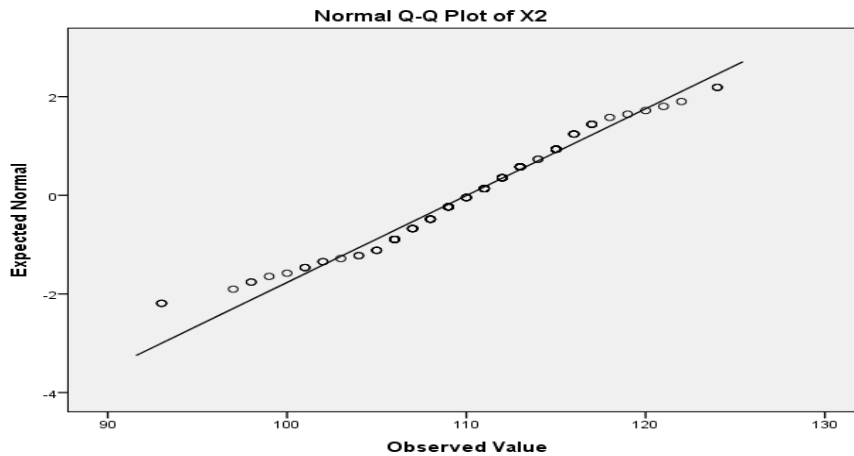
| | | Statistic | Std. Error | |
|----|----------------------------------|-------------|------------|--|
| X2 | Mean | 110.0360 | .48180 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 109.0833 | |
| | | Upper Bound | 110.9886 | |
| | 5% Trimmed Mean | 110.1591 | | |
| | Median | 110.0000 | | |
| | Variance | 32.267 | | |
| | Std. Deviation | 5.68039 | | |
| | Minimum | 93.00 | | |
| | Maximum | 124.00 | | |
| | Range | 31.00 | | |
| | Interquartile Range | 6.00 | | |
| | Skewness | .417 | .206 | |
| | Kurtosis | 1.175 | .408 | |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X2 | .095 | 139 | .381 | .967 | 139 | .211 |

a. Lilliefors Significance Correction

X2



Normalitas Data Motivasi Kerja

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Y | 139 | 100.0% | 0 | 0.0% | 139 | 100.0% |

Descriptives

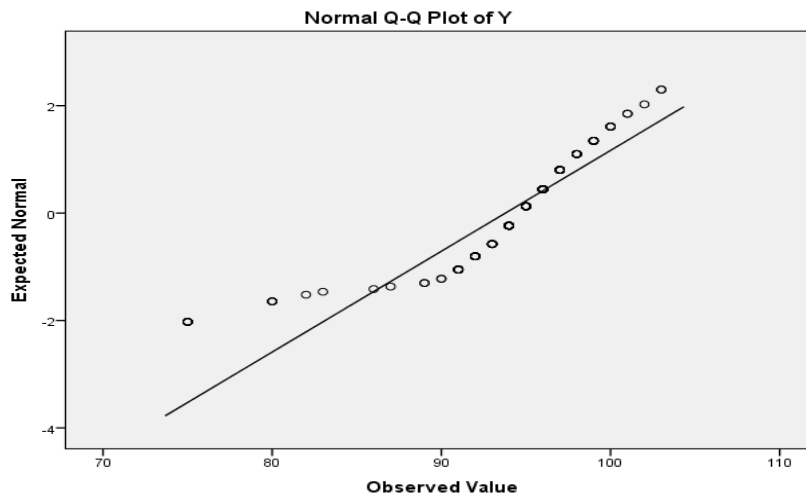
| | | Statistic | Std. Error | |
|---|----------------------------------|-------------|------------|--|
| Y | Mean | 93.7842 | .45180 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 92.8908 | |
| | | Upper Bound | 94.6775 | |
| | 5% Trimmed Mean | 94.3245 | | |
| | Median | 95.0000 | | |
| | Variance | 28.373 | | |
| | Std. Deviation | 5.32667 | | |
| | Minimum | 75.00 | | |
| | Maximum | 103.00 | | |
| | Range | 28.00 | | |
| | Interquartile Range | 4.00 | | |
| | Skewness | -1.913 | .206 | |
| | Kurtosis | 4.553 | .408 | |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Y | .200 | 139 | .277 | .802 | 139 | .182 |

a. Lilliefors Significance Correction

Y



Linearitas data Y terhadap X1

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Y * X1 | 139 | 100.0% | 0 | 0.0% | 139 | 100.0% |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 1065.613 | 18 | 59.201 | 2.493 | .002 |
| | | Linearity | 260.268 | 1 | 260.268 | 10.959 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 805.346 | 17 | 47.373 | 1.995 | .165 |
| Within Groups | | | 2849.912 | 120 | 23.749 | | |
| Total | | | 3915.525 | 138 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--------|------|-----------|------|-------------|
| Y * X1 | .258 | .066 | .522 | .272 |

Linearitas data Y terhadap X2

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Y * X2 | 139 | 100.0% | 0 | 0.0% | 139 | 100.0% |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 1442.134 | 27 | 53.412 | 2.397 | .001 |
| | | Linearity | 236.443 | 1 | 236.443 | 10.611 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 1205.691 | 26 | 46.373 | 2.081 | .246 |
| | Within Groups | 2473.391 | 111 | 22.283 | | | |
| Total | | | 3915.525 | 138 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--------|------|-----------|------|-------------|
| Y * X2 | .246 | .060 | .607 | .368 |

Multikolinearitas Data

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .958 | 1.043 |
| | X2 | .958 | 1.043 |

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 |
| 1 | 1 | 2.997 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .002 | 41.020 | .04 | .24 | .91 |
| | 3 | .001 | 64.455 | .96 | .76 | .09 |

a. Dependent Variable: Y

Homogenitas data Y dan X1

Test of Homogeneity of Variances

Y

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1.538 | 13 | 120 | .113 |

ANOVA

Y

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 1065.613 | 18 | 59.201 | 2.493 | .002 |
| Within Groups | 2849.912 | 120 | 23.749 | | |
| Total | 3915.525 | 138 | | | |

Homogenitas Data Y dan X2

Test of Homogeneity of Variances

Y

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 2.768 | 18 | 111 | .211 |

ANOVA

Y

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 1442.134 | 27 | 53.412 | 2.397 | .001 |
| Within Groups | 2473.391 | 111 | 22.283 | | |
| Total | 3915.525 | 138 | | | |

Lampiran 9

Uji Regresi

Regression X1 terhadap Y

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|---------|----------------|-----|
| Y | 93.7842 | 5.32667 | 139 |
| X1 | 98.6691 | 3.86809 | 139 |

Correlations

| | | Y | X1 |
|---------------------|----|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .578 |
| | X1 | .578 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .001 |
| | X1 | .001 | . |
| N | Y | 139 | 139 |
| | X1 | 139 | 139 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .578 ^a | .334 | .326 | 5.16534 |

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 260.268 | 1 | 260.268 | 19.755 | .002 ^b |
| | Residual | 3655.258 | 137 | 26.681 | | |
| | Total | 3915.525 | 138 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 58.753 | 11.225 | | 5.234 | .000 |
| | X1 | .355 | .114 | .258 | 3.123 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Regression X2 terhadap Y

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|----------|----------------|-----|
| Y | 93.7842 | 5.32667 | 139 |
| X2 | 110.0360 | 5.68039 | 139 |

Correlations

| | | Y | X2 |
|---------------------|----|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .457 |
| | X2 | .457 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .002 |
| | X2 | .002 | . |
| N | Y | 139 | 139 |
| | X2 | 139 | 139 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .457 ^a | .209 | .194 | 5.18214 |

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 236.443 | 1 | 236.443 | 18.805 | .004 ^b |
| | Residual | 3679.082 | 137 | 26.855 | | |
| | Total | 3915.525 | 138 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 68.428 | 8.557 | | 7.997 | .000 |
| | X2 | .230 | .078 | .246 | 2.967 | .004 |

a. Dependent Variable: Y

Regression X1 dan X2 terhadap Y

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|----------|----------------|-----|
| Y | 93.7842 | 5.32667 | 139 |
| X1 | 98.6691 | 3.86809 | 139 |
| X2 | 110.0360 | 5.68039 | 139 |

Correlations

| | | Y | X1 | X2 |
|---------------------|----|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .578 | .457 |
| | X1 | .578 | 1.000 | .304 |
| | X2 | .457 | .304 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .001 | .002 |
| | X1 | .001 | . | .008 |
| | X2 | .002 | .008 | . |
| N | Y | 139 | 139 | 139 |
| | X1 | 139 | 139 | 139 |
| | X2 | 139 | 139 | 139 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .625 ^a | .391 | .388 | 5.07507 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1



UNIVERSITAS PGRI SEMARANG PASCASARJANA

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 412.662 | 2 | 206.331 | 28.011 | .001 ^b |
| | Residual | 3502.863 | 136 | 25.756 | | |
| | Total | 3915.525 | 138 | | | |

: www.upgris.ac.id

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 43.546 | 12.677 | | 3.435 | .001 |
| | X1 | .298 | .114 | .217 | 2.616 | .010 |
| | X2 | .189 | .078 | .202 | 2.432 | .016 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian

Lampiran : -

Hal : **Izin Penelitian**

Yth :

Korsatpen Kecamatan Gayamsari

Di tempat.

Kami beritahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Semarang:

Nama : Estiyani

NPM : 18510004

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Akan mengadakan uji coba instrumen dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Gayamsari Kota Semarang”**.

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu Memberikan ijin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di institusi yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perkenan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Lampiran 11.

Bukti Penelitian

Direktur, 165

Dr. Ngasbun Egar, M. Pd.
 NPP 956701118


Koordinasi dengan Satuan Pendidikan Kec. Gayamsari diwakili Pengawas Dabin I Ibu Siti Rochayani, S.Pd, M.M



Pengisian angket uji coba dari 30 responden yang diambil dari 5 SDN Paralel yang ada di Satpen Kecamatan Gayamsari

Bapak/Ibu Guru SDN Pandeanlamper 03 dan SDN Pandeanlamper 01



Pengisian angket uji coba oleh Bapak/Ibu Guru SDN Pandeanlamper 01



Pengisian Angket Penelitian dari 139 responden yang diambil dari 16 SD Negeri Sekecamatan Gayamsari

Bapak/Ibu Guru SDN Pandeanlamper 0



Bapak/Ibu Guru SDN Sawah Besar 01



168

15 Mei 2020

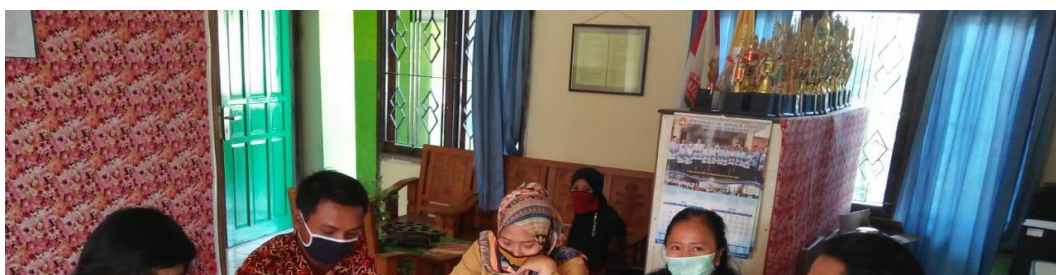
Pengisian angket oleh Bapak/Ibu Guru SDN Pandeanlamper 03



Bapak/Ibu SDN Sambirejo 01



Pengisian angket oleh Bpk/Ibu Guru SDN Sawah Besar 02



Pendampingan pengisian angket pada Bapak/Ibu Guru SDN Siwalan

