



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
SD NEGERI DI KECAMATAN CANDISARI SEMARANG**

TESIS

Oleh:

Hana Tristiandari

NPM. 23510126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA SEMARANG
2025**



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
SD NEGERI DI KECAMATAN CANDISARI SEMARANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Pendidikan Universitas PGRI Semarang

Oleh:

Hana Tristiandari

NPM. 23510126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA SEMARANG
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Progran Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang,

Nama : Hana Tristiandari
NPM : 23510126
Program Studi : Manajemen Pendidikan (MP)
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut diatas telah selesai diujikan dan dipertahankan di hadapan Dewan Penguji..

Pembimbing I



Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd.
NPP. 108101293

Semarang, 22 Agustus 2025

Pembimbing II



Dr. Nurkolis, M.M.
NPP. 116701341

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang” ditulis oleh Hana Tristiandari NPM. 23510126 telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang.

Pada hari : Jum,at

Tanggal : 22 Agustus 2025

Ketua,



Prof. Dr. Harito, M.Hum.
NPP. 93650110

Sekretaris,

Dr. Nurkolis, M.M.
NPP. 116701341

Anggota:

1. Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd.
NPP. 108101293
2. Dr. Nurkolis, M.M.
NPP. 116701341
3. Dr. Rasiman, M.Pd.
NPP. 215601575

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Guru yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hana Tristiandari

NPM : 23510126

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang Guru tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang Guru akui sebagai tulisan atau pikiran Guru sendiri. Guru bertanggung jawab secara moral , akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya.

Apabila dikemudian hari tesis ini hasil jiplakan, maka Guru bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a red and white 10000 Rupiah meter stamp. The stamp includes the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number 'A9AMX397867405'.

Hana Tristiandari
NPM. 23510126

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah". – Susi Pudjiastuti

Hendaklah kamu selalu rendah hati, lemah lembut, dan sabar. Tunjukkanlah kasihmu dalam hal saling membantu. (Efesus 4:2)

Persembahan:

Tesis ini kupersembahkan untuk:

1. Orangtuaku tercinta yang selalu mendoakan disetiap langkahku.
2. Suamiku Mayor Cpn Vito Victor Robinson Sainyakit, anak-anakku Josua Gempa Galang ,Zelumiel, Andrew Darnell Ozora S yang telah mendukung, memotivasi dan mendoakan untuk menyelesaikan Pendidikan S2 Magister Pendidikan.
3. Keluargaku, Teman-teman serta semua pihak yang membantu untuk penyelesaian tesis ini.

KATA PENGANTAR

Ucapan Syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yesus, karena hanya kasih-Nya tesis ini terselesaikan. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang, dengan judul, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang”.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan berperan dalam penyelesaian tesis ini, terutama yang terhormat:

1. Dr. Sri Suciwati, M.Hum., selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan ijin belajar di UPGRIS Semarang.
2. Prof. Dr. Harjito, M.Hum, selaku ketua Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang beserta segenap dosen dan jajarannya yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penyusun selama penyusunan tesis ini.
3. Dr. Nurkolis, M.M. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penyusun selama penyusunan tesis ini.
4. Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd Dosen Pembimbing I dan Dr. Nurkolis, M.M Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah memberi bimbingan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Orang tua, suami dan anak-anakku dan adek-adekku yang telah memberikan doa restunya atas perkuliahan ini.

6. Teman-teman seperjuangan satu angkatan,teman-teman HAMEHA yang selalu memberi dorongan kepada peneliti sehingga peneliti bersemangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Tuhan selalu memberikan berkat kesehatan dan semangat kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata peneliti berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, Mei 2025

Peneliti

Hana Tristiandari

ABSTRAK

Tristiandari, H. 2025. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang". Pembimbing: (1); (2). Program Studi Manajemen Pendidikan. Pascasarjana. Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang. 2025.

Berdasarkan observasi di SD Negeri Kecamatan Candisari menunjukkan bahwa mutu pembelajaran masih kurang karena dampak dari lemahnya kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional sangat penting untuk dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Faktor yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru diantaranya komitmen organisasi dan motivasi berprestasi.

Tujuan penelitian ini untuk: 1) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru. 2) Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru. 3) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Candisari.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini semua guru dan SD Negeri Kecamatan Candisari yang berjumlah 260 guru dan sampel yang digunakan sebesar 158 menggunakan rumus slovin dengan teknik *proporsional random sampling*. Penggalan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dimulai uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, Heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (Analisis regresi sederhana dan ganda, uji Koefisien Korelasi R, dan uji Koefisien Determinasi).

Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. (2) Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. (3) Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

Saran: (1) Kepala sekolah hendaknya melakukan pemberdayaan guru melalui pelatihan dan dukungan dan peningkatan iklim organisasi sekolah. (2) Hendaknya guru dapat menemukan metode belajar yang sesuai, terus mencoba hal baru untuk mencapai keberhasilan. (3) Guru perlu terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan formal, pelatihan, dan kegiatan profesi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional Guru

ABSTRACT

Tristiandari, H. 2025. "The Influence of Organizational Commitment and Achievement Motivation on the Professional Competence of Public Elementary School Teachers in Candisari District, Semarang". Supervisor: (1); (2). Educational Management Study Program. Postgraduate. Republic of Indonesia Teachers Association University Semarang. 2025.

Based on observations at the Candisari District Public Elementary School, it shows that the quality of learning is still lacking due to the impact of weak professional competence of teachers. Professional competence is very important for teachers to have in carrying out their main duties and functions. Factors that can increase teacher professional competence include organizational commitment and achievement motivation.

The objectives of this research are to: 1) Determine the effect of organizational commitment on teacher professional competence. 2) Determine the effect of achievement motivation on teacher professional competence. 3) Determine the influence of organizational commitment and achievement motivation on teacher professional competence of teachers in State Elementary Schools in Candisari District.

This research uses a quantitative approach with explanatory research type. The population in this study were all teachers and public elementary schools in Candisari District, totaling 260 teachers and the sample used was 158 using the Slovin formula with *proportional random sampling* technique. Data collection uses a questionnaire. Data analysis techniques begin with validity testing, reliability testing, assumption testing (normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity), and hypothesis testing (simple and multiple regression analysis, Correlation Coefficient R test, Determination Coefficient test).

The research results show (1) There is an influence of organizational commitment on the professional competence of state elementary school teachers in Candisari District, Semarang. (2) There is an influence of achievement motivation on the professional competence of state elementary school teachers in Candisari District, Semarang. (3) There is a significant influence of organizational commitment and achievement motivation together on the professional competence of state elementary school teachers in Candisari District, Semarang.

Suggestions: (1) School principals should empower teachers through training and support and improving the school organizational climate. (2) Teachers should be able to find appropriate learning methods, continue to try new things to achieve success. (3) Teachers need to continue to improve their abilities and knowledge through formal education, training and professional activities.

Keyword: Organizational Commitment, Achievement Motivation, Teacher Professional Competence

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kompetensi Profesional Guru	11
B. Komitmen Organisasi	17
C. Motivasi Berprestasi	22
D. Kajian Penelitian yang Relevan.....	30
E. Kerangka Berfikir	32
F. Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Desain Penelitian Dan Langkah-Langkah Penelitian	36
D. Variabel Penelitian.....	38
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Uji Coba Instrumen.....	45
H. Uji Prasyarat/Uji Asumsi Klasik	51
I. Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan	77
BAB V SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI	
A. Simpulan	86
B. Saran.....	87
C. Implikasi.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Raport Pendidikan SD Negeri Kecamatan Candisari	2
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Kuesioner Kompetensi Profesional Guru (Y)	40
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Berprestasi (X1).....	41
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen organisasi (X2)	42
Tabel 3.5	Teknik Pengambil Sampel <i>Proportional Random Sampling</i>	44
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru (Y)	46
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi (X1).....	48
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2).....	49
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 3.10	Kriteria Tingkat Kekuatan Hubungan.....	53
Tabel 3.11	Koefisien Determinas	54
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi Guru.....	55
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Guru	56
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru	58
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru	58
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Kompetensi Profesional Guru	60
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional Guru	61
Tabel 4.7	Analisis Dimensi Kompetensi Profesional Guru	62
Tabel 4.8	Analisis Dimensi Motivasi Berprestasi Guru.....	63
Tabel 4.9	Analisis Dimensi Komitmen Organisasi Guru	64
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.11	Uji Linieritas Komitmen Organisasi dengan Kompetensi Profesional	66
Tabel 4.12	Uji Linieritas Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Profesional	66
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.14	Uji Heterokedasitas.....	67

Tabel 4.15	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kompetensi Profesional Guru	68
Tabel 4.16	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru	69
Tabel 4.17	Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru	70
Tabel 4.18	Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Profesional Guru	71
Tabel 4.19	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru	72
Tabel 4.20	Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru	72
Tabel 4.21	Hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Profesional Guru	74
Tabel 4.22	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	74
Tabel 4.23	Kontribusi Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru	75
Tabel 4.24	Koefisien Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir Penelitian	32
Gambar 4.1	Grafik Sebaran Data Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang	57
Gambar 4.2	Grafik Sebaran Data Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang	59
Gambar 4.3	Grafik Sebaran Data Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Usulan Judul Tesis	93
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian Sebelum Uji.....	94
Lampiran 3	Tabulasi Uji validitas dan Reliabilitas.....	101
Lampiran 4	Uji validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 5	Kuesioner Penelitian Setelah Uji.....	113
Lampiran 6	Tabulasi Hasil Penelitian.....	119
Lampiran 7	Output Analisis Deskriptif.....	139
Lampiran 8	Output Uji Dimensi	140
Lampiran 9	Output Uji Normalitas	145
Lampiran 10	Output Uji Linieritas	146
Lampiran 11	Output Uji Multikolinieritas	153
Lampiran 12	Output Heterokedasitas	155
Lampiran 13	Output Uji Korelasi Sederhana.....	157
Lampiran 14	Output Uji Korelasi Ganda.....	158
Lampiran 15	Output Uji Regresi Sederhana	159
Lampiran 16	Output Uji Regresi Berganda	162
Lampiran 17	Dokumentasi Penelitian.....	164

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi professional menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru sebagaimana dalam pasal 28 PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dinyatakan bahwa pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat kompetensi yang salah satunya adalah kompetensi professional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya.

Kompetensi professional sangat penting untuk dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, termasuk di dalamnya bagi guru di jenjang pendidikan Sekolah Dasar, jika guru SD tidak memiliki kompetensi profesional maka akan sulit untuk memberikan ilmu yang relevan kepada para siswanya, untuk itu dituntut bagi guru untuk memiliki kompetensi professional dalam mengajar sangat penting (Nurutami & Adman, 2016: 55).

Berdasarkan observasi prapenelitian bahwa kompetensi professional guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang pada kondisi kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan banyak masalah-masalah yang muncul berkenaan dengan kompetensi professional guru seperti (1) para guru belum siap

menerapkan inovasi pembelajaran, mereka cenderung kembali kepada pola-pola pembelajaran konvensional padahal pada kurikulum merdeka guru dituntut mampu menggunakan teknologi sebagai bagian dari proses pembelajaran. 2) program pengembangan keprofesian berkelanjutan tidak dilihat sebagai program strategis yang memiliki nilai tambah pada pengayaan wawasan dan keterampilan guru, 3) guru terlibat politik praktis dalam pilkada langsung yang berpengaruh pada kinerjanya dalam pembelajaran dan hubungan dengan teman sejawat. 4) banyak guru yang dianggap masih gagap dalam menguasai materi ajar secara luas dan mendalam sehingga gagal menyajikan kegiatan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa.

Berdasarkan observasi awal prapenelitian ditemukan data bahwa mutu pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Candisari pada kondisi kurang baik.

Hal ini berdasarkan raport mutu pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Raport Pendidikan SD Negeri Kecamatan Candisari

No	Nama Sekolah	Aspek Penilaian					
		A	B	C	D	E	F
1	SD Negeri Candi 1	76,92	73,33	72	74,53	50,47	61,97
2	SD Negeri Candi 2	85,71	58,62	72,12	73,77	57,78	64,43
3	SD Negeri Candi 3	76,92	63,22	71,93	74,76	61,74	69,94
4	SD Negeri Jatingaleh 1	92,31	88,46	69,97	73,36	50,57	60,14
5	SD Negeri Jatingaleh 2	86,67	53,33	72,63	73,27	43,02	63,85
6	SD Negeri Jomblang 1	74,65	70,65	74,53	50,47	86,67	53,33
7	SD Negeri Jomblang 2	70,51	73,65	77,65	76,92	73,33	73,33
8	SD Negeri Jomblang 3	85,65	80,45	76,56	81,32	64,43	58,62

Sumber data : Laporan Rapor Pendidikan (2024)

Penilaian

A. Literasi

B. Numerasi

C. Iklim Keamanan

D. Iklim Kebhinekaan

E. Iklim Inklusivitas

F. Kualitas Pembelajaran

Berdasarkan nilai rapor mutu pendidikan di atas, diketahui bahwa aspek literasi menunjukkan nilai yang baik sebesar 74,55. Kemudian pada aspek numerasi mendapat nilai 65,47 kurang di dikategorikan kurang. Pada aspek iklim kemandirian mendapat nilai rata rata 75,15 pada kategori baik. Pada aspek penilaian iklim keberagaman mendapat skor rata rata sebesar 75,15 termasuk kategori baik. Pada aspek penilaian inklusivitas mendapat nilai 58,35 pada kategori kurang, dan pada aspek penilaian kualitas pembelajaran mendapat nilai 67,13 masih pada kategori kurang. Makna dari angka dan nilai diatas menunjukkan bahwa mutu pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Candisari masih kurang karena dampak dari lemahnya kompetensi profesional guru.

Pencapaian yang kurang baik/maksimal tersebut diperlukan adanya faktor dukungan untuk dapat meningkatkan kembali kompetensi profesional salah satunya adalah komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2020: 214) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Romy (2022: 19) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Oleh sebab itu, apabila komitmen

organisasinya baik, maka kompetensi professional akan semakin baik dan kinerja organisasi akan baik pula.

Selain komitmen organisasi faktor penting lainnya adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan yang mendorong individu, baik itu yang berasal dari dalam dirinya atau dari luar dirinya yang membuat semangat dalam melakukan pekerjaan atau aktivitasnya untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan. Motivasi juga merupakan bagian keseluruhan daya penggerak positif yang ada di dalam diri seseorang yang menimbulkan suatu kegiatan atau aktivitas, menjamin kelangsungan kegiatan dan memberikan arah kegiatan pekerjaan demi mencapai suatu tujuan Individu ini berusaha atau berjuang untuk meningkatkan serta memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulannya (Haryanto & Dewi, 2020: 35).

Berdasarkan studi prapenelitian bahwa komitmen organisasi guru di SD Negeri Kecamatan Candisari. Selama ini komitmen guru dalam organisasi pendidikan yaitu di sekolah dasar masih kurang, hal ini diketahui berdasarkan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Masih terdapat sebagian guru yang merasa bahwa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan fungsinya sebagai guru. Sebagian guru juga kurang kooperatif kerjasama dalam kegiatan kegiatan sekolah, yang penting masuk dan mengajar selesai pulang, hal hal diluar tugas pokok mengajar kurang dilakukan.

Motivasi berprestasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Guru yang bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja. Motivasi berprestasi ini merupakan kondisi yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Motivasi berprestasi ini sangat diperlukan oleh lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta. Guru yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing masing dan berusaha melakukan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal hal ini akan nampak kepada pemenuhan kebutuhannya.

Uno (2019: 105) peningkatan motivasi prestasi seorang pegawai sangat diperlukan baik itu secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya meningkatkan hasil kerja instansi yang lebih produktif dan lebih baik lagi. Motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri seorang guru akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Kebutuhan guru terpenuhi dengan baik berupa penghargaan terkait tunjangan yang diberikan kepada guru maupun terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan guru sebagai ungkapan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara prapenelitian bahwa motivasi berprestasi guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang rendah sekali. ditemukan 60% guru dalam penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah, dalam pembuatan modul ajar bahan ajar dan administrasi guru masih belum lengkap. Kemudian dalam pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik masih menggunakan metode ceramah dan metode konvensional lainnya, dan belum melakukan evaluasi pembelajaran dengan baik masih menggunakan metode yang lama dan belum mau menggunakan pembelajaran yang berbasis teknologi. Selain itu dibukanya program guru penggerak bagi guru namun peserta yang mengikuti kurang antusias, hanya 5 orang guru, 4 orang saja. Selain itu juga kurangnya keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan pelatihan dan pengembangan diri, karena kurangnya kemauan guru dalam berpartisipasi aktif, maupun mengikuti kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Menurut Ibrahim (2017: 45) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru diantaranya 1) latar belakang pendidikan; 2) pengetahuan (*Knowledge*). 3) kemampuan (*Ability*). 4) ketrampilan (*Skill*). 5) sikap (*Attitude*). 6) motivasi. Menurut Arifin dalam Muhaimin (2018: 44) mengidentifikasi beberapa hal yang mempengaruhi kompetensi profesional guru diantaranya adalah 1) Volume upah kerja; 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim; 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan; 4) Penghargaan; 5) Sarana yang menunjang; 6) Komitmen dalam tugas.

Berdasarkan data yang diperoleh Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari memiliki kompetensi profesional yang rendah, sehingga perlu adanya peningkatan melalui komitmen organisasi dan motivasi berprestasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa masalah pada aspek kompetensi profesional guru seperti guru belum siap menerapkan inovasi pembelajaran, cenderung kembali kepada pola-pola pembelajaran konvensional padahal pada kurikulum merdeka guru dituntut mampu menggunakan teknologi sebagai bagian dari proses pembelajaran.
2. Motivasi berprestasi guru dari berbagai aspek penilaian menunjukkan nilai dibawah rata rata standar, tanggung jawab dalam pekerjaan tergolong rendah, demikian halnya dalam pelaksanaan kegiatan sesuai TUPOKsinya serta, motivasi untuk mendapatkan prestasi masih rendah.
3. Komitmen berorganisasi juga menurun, karena ada sebagian guru merasa bahwa komitmen organisasi selama ini hanya sebatas formalitas sebagai bagian dari pelaksanaan tugas bukan berasal dari kesadaran diri.
4. Selama ini sekolah terfokus pada prestasi akademik siswa dan kurang memprioritaskan kemajuan guru pada aspek penguatan komitmen berorganisasi, motivasi berprestasi dan peningkatan kompetensi profesional guru.

C. Batasan Masalah

Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, sikap guru, komitmen organisasi, motivasi berprestasi, keterampilan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lain-lain. Namun, dalam penelitian ini, masalah ini dibatasi pada dua variabel saja, yaitu komitmen organisasi, motivasi berprestasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi, maka rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya adalah:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi, dan rumusan maka pada penelitian ini tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi peneliti sendiri sehingga mampu menghasilkan penelitian-penelitian yang lebih mendalam.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, dengan terjun secara langsung ke lapangan, peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, keterampilan dan ilmu pengetahuan lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji.
- b. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi profesional guru di Sekolah Dasar.

- c. Bagi Institusi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi institusi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan institusi mengenai permasalahan yang ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Profesional Guru

1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi guru menurut UU nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi. Kompetensi Guru juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Sagala (2016: 23) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Dari beberapa definisi diatas, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu tugas yang memiliki kemampuan menggabungkan dan membangun pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai pribadi yang didasarkan pada pengalaman

pembelajaran. Dengan demikian, seorang guru diharapkan mempunyai kompetensi yang mumpuni dan selalu di *upgrade* agar dapat memberikan yang terbaik untuk peserta didik.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan menurut Mulyasa (2017:138) kompetensi profesional guru adalah kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar.

Menurut Jamil (2018:122) kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan teknologi dan/atau seni dan budaya yang diampunya. Menurut Janawi (2019: 14) kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru baik pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan tidak dapat digantikan oleh orang lain yang tidak memiliki profesi tersebut. Menurut Fitriani dan Usman (2017: 23) kompetensi Profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Menurut Wibowo dan Hamrin (2017: 118), kompetensi profesional guru adalah penguasaan materi pelajaran yang luas dan mendalam. Menurut Sanjaya (2018: 77), kompetensi profesional adalah kompetensi atau

keterampilan terkait penyelesaian tugas pendidikan. Kompetensi profesional telah menguasai karakteristik bahan ajar yang luas dan dalam, dan menguasai struktur dan metode ilmu bidang studi yang diajarkan. Materi dikontrol bukan hanya bahan ajar yang diajarkan di sekolah atau sesuai dengan sebaran dalam kurikulum sekolah, tapi juga bahan utama.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki dalam menjalankan profesinya serta penguasaan materi, penggunaan metode dan pendekatan yang luas dan mendalam untuk mencapai tujuan pendidikan dalam kurikulum sekolah.

3. Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional Guru

Ruang lingkup kajian tentang kompetensi profesional guru merujuk pada permendiknas RI nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi: a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan membuat karya tulis ilmiah dan melakukan reflektif, e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kompetensi guru menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yang diterapkan sehari-

hari oleh seorang pendidik. Untuk memahami betapa beratnya profesi guru yang dalam uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa guru harus memiliki keahlian ganda berupa keahlian dalam bidang pendidikan dan keahlian dalam bidang studi yang diajarkannya.

Secara umum Mulyasa (2017:135) dapat mengidentifikasi tentang dimensi kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik;
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya;
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan;
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;
- g. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik”.

Kemampuan profesional yang harus dimiliki seorang guru menurut Fachruddin dan Ali (2015: 57-58) adalah: (1) penguasaan materi/bahan bidang studi. (2) kemampuan mengelola program pembelajaran (Capaian Pembelajaran, Tujuan Pembelajaran, Modul Ajar dan metode pembelajaran). (3) manajemen kelas. (4) mengelola media dan sumber belajar yang ada. (5) mengevaluasi peserta didik.

Menurut Danim (2015: 57,58) kompetensi profesional adalah sebagai berikut: a) Guru harus menguasai pengetahuan tentang materi pelajaran yang diajarkannya. b) Guru merupakan anggota aktif organisasi profesi guru, membaca jurnal profesional, melakukan dialog dengan sesama guru, mengembangkan kemahiran metodologi, membina siswa dan materi pelajaran. c) Guru memahami proses belajar dalam arti siswa memahami tujuan belajar, harapan-harapan dan prosedur yang terjadi di kelas. d) yang tidak perlu tahu segala-galanya, tetapi paling tidak tahu bagaimana dan dimana dapat memperoleh pengetahuan. e) Guru melaksanakan perilaku sesuai model yang diinginkan di depan siswa. f) Guru terbuka untuk berubah, berani mengambil risiko dan siap bertanggung jawab. g) Guru mengorganisasi kelas dan merencanakan pelajaran secara cermat. h) Guru harus secara konstan meningkatkan kemampuan, misalnya dalam strategi mengajar.

Menurut Buchari (2019: 16), kompetensi profesional yang harus dikuasai seorang guru/pendidik adalah: 1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. 3) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif. 4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Perdirjen GTK No. 2626 Tahun 2023 tentang Model Kompetensi Guru Dalam Pengembangan Profesi pada pasal 6 ayat (11) menjelaskan bahwa

Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, yang kemudian pada ayat (13) menjelaskan adanya dimensi yang dimaksud adalah (a) pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya; (b) pemahaman karakteristik dan cara belajar peserta didik; dan (c) pelaksanaan kurikulum dan cara menggunakannya.

Adapun menurut Kunandar (2015:77) indikator-indikator kompetensi profesional guru dalam penguasaan materi pelajaran adalah sebagai berikut:

- a. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- b. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
- c. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- d. Memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait
- e. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi

Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, memotivasi ataupun mengajar. Sebagai salah satu elemen tenaga kependidikan, seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independensi (bebas dari tekanan pihak luar), produktif, efektif, efisien, dan inovatif, serta siap melakukan pelayanan prima berdasarkan pada kaidah ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, dan pengakuan masyarakat.

Dari uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa dimensi dan indikator kompetensi profesional guru meliputi 1) mampu menguasai materi dengan indikator a) Mampu menyampaikan materi, b) Mampu memberikan contoh, c) Mampu menjawab pertanyaan peserta didik; 2) Mampu Mengelola program belajar mengajar, dengan indikator a) Menyampaikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) Melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, c) Merangkum materi, d) Memberi perhatian keseluruhan peserta didik; 3) Mampu mengelola kelas dengan indikator a) Semangat dalam mengajar, b) Menegur peserta didik yang melanggar, c) Menata tempat duduk peserta didik, d) Meluangkan waktu tanya jawab, 4) Mampu Menggunakan media pengajaran dengan indikator a) Menggunakan media pembelajaran, b) Memanfaatkan lingkungan sebagai media belajar; 5) Mampu menilai prestasi belajar dengan indikator a) Soal yang dibuat sesuai materi yang diajarkan, b) Objektif dalam pemberian nilai, c) Mengelola berkas ujian/ulangan peserta didik dengan baik.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Berorganisasi

Kata komitmen berasal dari Bahasa *latin commiter, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya atau bisa diartikan bermakna menggabungkan, menyatukan mempercayai, dan mengerjakan. Persamaan komitmen dan janji keduanya

sama-sama bisa dilontarkan atau di ucapkan, tetapi sangat sulit untuk dilaksanakan atau ditepati.

Komitmen terhadap janji kepada diri sendiri atau kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan. Komitmen juga bisa dikatakan sebagai tindakan yang diambil untuk menompang suatu pilihan tindakan tentu, sehingga tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Komitmen juga merupakan bahan bakar yang menghatarkan kita kepada efektifitas lembaga pendidikan. Sehingga dapat berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas didalam sekolah atau dalam suatu lembaga. Menurut Gunlach (2015:78) komitmen dapat didefinisikan sebagai jaminan baik secara implisit dari keberlangsungan hubungan antara patner dalam pertukaran tanggung jawab. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai.

Menurut Alwi dan Sugiono (2020) komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2023:160), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya

mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Setyawati dan Dewi (2023) pegawai yang memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang terlibat aktif di dalam organisasi serta aktif mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki semangat tinggi dalam bekerja, setia dan memiliki tingkat absensi yang rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen berorganisasi adalah suatu keadaan anggota organisasi yang menunjukkan adanya ketertarikan dan loyalitas terhadap organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Dimensi dan Indikator Komitmen Berorganisasi

Busro (2018) menyatakan bahwa indikator komitmen berorganisasi, antara lain:

1. Kepercayaan yang kuat

Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha dalam melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut

2. Loyalitas terhadap organisasi

Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta

organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

3. Memperhitungkan untuk tetap bekerja dalam organisasi

Komitmen pegawai tercermin dari keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi

4. Keinginan untuk bekerja keras

Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja.

5. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi

Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya dapat mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.

Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2018) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan dalam organisasi.

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian komitmen tersebut dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut (Robbins, 2016):

a. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.

- b. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- c. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
- d. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
- e. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.

Menurut Steers (dalam Yuwono, 2020: 65) ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen, yaitu: 1) Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. 2) Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi. 3) Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Kuntjoro (2017: 231) menjelaskan bahwa dalam komitmen organisasi terdapat dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Komponen sikap meliputi :

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung - jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Kehangatan, *afeksi* dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara

organisasi dan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dan teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi komitmen organisasi adalah 1) memutuskan untuk menetap dengan indikator a) tidak ada kecenderungan untuk pindah/keluar; b) memutuskan berkarya sampai pensiun; 2) bersedia kerja tambahan dengan indikator a) bersedia lembur; b) membantu bidang pekerjaan lain; c) melaksanakan tugas diluar ; 3) membangun hubungan komunikasi dengan indikator a) membuat relasi positif dengan rekan; b) membuat relasi positif dengan pimpinan; c) membangun komunikasi kerja secara kolektif; 4) Keterlibatan sesuai peran meliputi indikator a) terlibat dalam keputusan; b) sumbangsih ide dan pemikiran; c) memiliki inovasi dan pembaharuan.

C. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Pengertian Konsep motivasi berprestasi pertama kali dirumuskan oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Mirdanda, 2018:93). Menurut Hastuti, (2019:56) *achievement motivation* (motivasi berprestasi) adalah daya penggerak untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada dirinya sendiri.

Menurut Susanto (2018:35), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

Djaali (2019:103) juga mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Sedangkan menurut Widyanti (2019: 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan. Sementara Suryana (2019:52) Motivasi berprestasi adalah suatu nilai sosial yang menekankan pada hasrat untuk mencapai hasil terbaik guna mencapai kepuasan pribadi.

Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh McClelland (2022:102) mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori tersebut memiliki sebuah pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan kebutuhan yang lainnya. Seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain selain itu kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk

mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Berdasarkan berbagai pengertian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah merupakan suatu keinginan yang mendorong individu, baik itu yang berasal dari dalam dirinya atau dari luar dirinya yang membuat semangat dalam melakukan pekerjaan atau aktivitasnya untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut Hasibuan (2020:95) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator motivasi berprestasi yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, indikatornya: (a) bertanggung jawab dalam mengambil keputusan. (b) berprestasi tinggi. (c) menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi, indikatornya: (a) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain. (b) Keinginan mengambil resiko. (c) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berkuasa, indikatornya: (a) komunikasi kepada sesama karyawan. (b) Pemimpin terhadap bawahannya. (c) kerjasama antar karyawan.

Motivasi berprestasi menurut Suryana (2019:54) memiliki tiga dimensi yaitu (a) semangat untuk unggul (*The drive to excel*), dengan indikator:1).

Berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. 2) Mampu melakukan pekerjaan yang lebih menantang(b) tercapainya standar penilaian (*To achive in*

relation to a set of standard). Dengan indikatornya: 1) Menetapkan standar nilai yang akan dicapai. 2) Mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (c) berusaha untuk sukses (*To strive to succeed*). Dengan indikator : 1) Dorongan untuk lebih berinisiatif dalam bekerja. 2) Dorongan untuk melakukan pekerjaan secara inovatif, (Suryana, 2019: 48).

Sedangkan menurut Schunk, Pintrich dan Meece (2012: 97) menjelaskan indikator-indikator dari motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemilihan tugas: pemilihan suatu tugas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.
- b. Kegigihan: konsisten terhadap pengerjaan tugas-tugasnya meskipun menemui hambatan-hambatan di dalamnya.
- c. Usaha: melakukan berbagai macam cara guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya (prestasi).

Djaali, (2017:103) menjelaskan dimensi motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (a) tanggung jawab pribadi yang tinggi. (b) menyukai tantangan dalam pengerjaan tugas. (c) adanya umpan balik dari pengerjaan tugas-tugasnya. (d) berkeinginan untuk menjadi yang terbaik dari yang lain. (e) fokus pada rencana masa depannya. (f) berorientasi pada uang, status atau keuntungan lain sebagai lambang prestasi atau suatu keukuran keberhasilan.

Robbins dan Judge (2020: 132) berpendapat bahwa dimensi dan indikator motivasi berprestasi, diantaranya:

- a. Membantu mengembangkan sikap positif, dengan indikator meliputi: membantu untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri, mendorong menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri, melatih untuk mengeluarkan pendapat.
- b. Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar, dengan indikator meliputi: menunjukkan kesungguhan dalam mengajar, memberikan kesan kepada siswa bahwa Ia menguasai apa yang diajarkan, memberikan tuntutan agar interkasi antar siswa dan antara siswa dan guru terpelihara baik, menangani perilaku siswa yang tidak diinginkan.
- c. Suka bekerja keras, dengan indikator meliputi: melaksanakan TUPOKSI Guru sesuai program, mementingkan pekerjaan di sekolah.
- d. Harapan untuk sukses, dengan indikator meliputi: berambisi, memiliki kemauan keras, berprestasi.
- e. Keinginan keinginan memperoleh nilai yang tinggi, dengan indikator: memperoleh hasil yang memuaskan, selalu berkeinginan kuat memperoleh hasil maksimal, mengutamakan proses dan hasil kerja.

McClelland (2020: 35), mengelompokkan 3 motif utama, yaitu:

- a. *Need for Achievement (n'Ach)*,

Need for Achievement (n'Ach), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistis. *Need for achievement* adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu

karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, kebutuhan ini pada *hirarki Maslow* terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

b. *Need for Power (n'Pow)*,

Need for Power (n'Pow) yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan *n'Pow* yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani.

Need for power adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan *prestise* pribadi.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak

akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan

c. *Need for affiliation (n'Aff)*,

Need for Affiliation (n'Aff), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan *n'Aff* yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya.

Kebutuhan akan *afiliasi* adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan *afiliasi* yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan

situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan *afiliasi* (Jamaris, 2018:176). Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi. Beberapa guru memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator motivasi berprestasi yang diambil disesuaikan dengan kondisi yang ada terhadap guru yang dijadikan rujukan penyusunan kuesioner adalah (1) Mengembangkan sikap positif guru meliputi indikator a) membantu untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri; b) mendorong dan menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri; c) melatih untuk optimis terhadap tantangan ke depan. (2) Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar meliputi indikator a) menunjukkan kesungguhan dalam mengajar; b) memberikan kesan kepada siswa bahwa Ia menguasai apa yang diajarkan; c) memberikan tuntutan agar interkasi antar siswa dan antara siswa dan guru terpelihara baik (3) Suka bekerja keras; meliputi a) melaksanakan TUPOKSI guru sesuai program; c) mementingkan pekerjaan di sekolah (3) Harapan untuk sukses meliputi a) berambisi; b) memiliki kemauan keras; c) berprestasi. (4) keinginan keinginan memperoleh Jabatan meliputi a) Memperoleh hasil yang memuaskan; b) selalu berkeinginan kuat memperoleh hasil posisi; c) mengutamakan proses dan hasil kerja.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Mutakin (2023) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri 2 Pontianak. Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA. ISSN 2502-5457. Vol 3, No 2 (2023). Teknik pengambilan sampel menggunakan *multi stage random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah divalidasi oleh tim ahli. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menyatakan bahwa: 1) Secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan motivasi berprestasi guru, 2) Latar belakang guru secara total telah memberikan pengaruh sebesar 2,35 % terhadap peningkatan motivasi berprestasi guru, 3) Secara bersama-sama kompetensi dan latar belakang guru memberikan pengaruh sebesar 44,9 % terhadap motivasi berprestasi guru.

Sutihat (2022) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Salah Satu Sekolah Di Kabupaten Kuningan, Edum Journal, 5 (1), 1-14 Vol 5, No 1, Maret2022P-ISSN:2620-4363& E-ISSN: 2622-1098 hasil dari penelitian ini adalah Koefisien regresi sebesar,448 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai pengembangan karir akan memberikan skor 0,448.Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat Fhitungsebesar 16,949 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H0ditolak artinya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru adalah signifikan.

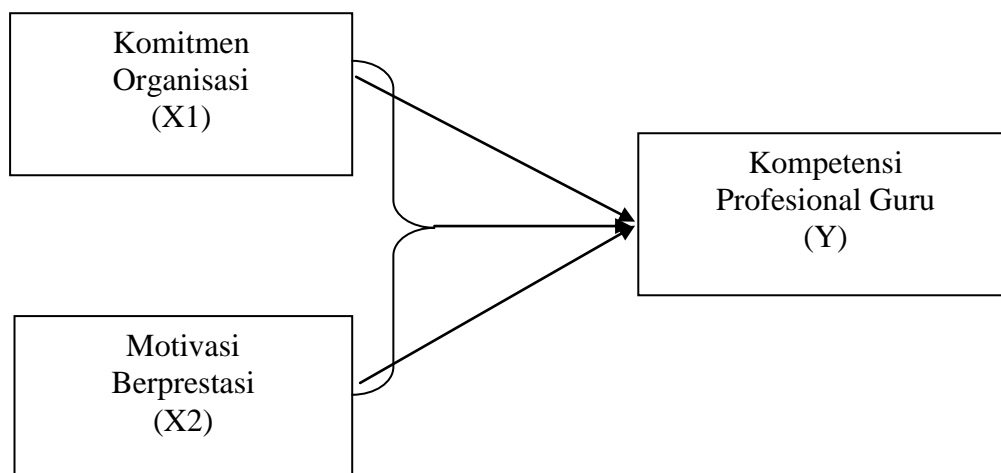
Naqyrizkiani (2022: 45) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) Di Sekolah Dasar”. Jurnal Manajer Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan kualitas proses PJJ mempunyai pengaruh positif yang signifikan, artinya jika kompetensi profesional guru baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Mahendra (2023: 127) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kinerja, dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Pembelajaran di SDN Se-Kecamatan Nguntoronadi Magetan”. IAIN Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) adanya pengaruh Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pembelajaran (Y) sebesar 21,5% sementara sisanya 78,5% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (2) adanya pengaruh Kinerja Guru (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pembelajaran (Y) sebesar 32,9% sementara sisanya 67,1% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Adanya pengaruh Kompetensi profesional guru (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pembelajaran (Y) sebesar 23,1% sementara sisanya 76,9% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (4) adanya pengaruh Disiplin kerja (X1), Kinerja guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pembelajaran (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

mutu pembelajaran (Y) di SDN se kecamatan Nguntoronadi sebesar 45% sementara sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. Kerangka Berfikir

Penelitian ini terfokus pada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang, oleh karena itu akan digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1. Desain Kerangka Berfikir Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari rumusan masalah yang akan diteliti (Nursalam, 2017: 86). Hipotesis Penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis konseptual
 - a. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.
 - b. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

- c. Ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

2. Hipotesis statistik

a. Hipotesis 1.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0 \Rightarrow$ Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

$H_{01} : \beta_1 = 0 \Rightarrow$ Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

b. Hipotesis 2

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0 \Rightarrow$ Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

$H_{02} : \beta_2 = 0 \Rightarrow$ Tidak ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

c. Hipotesis 3

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0 \Rightarrow$ Ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

$H_0_3 : \beta_3 = 0 \Rightarrow$ Tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2020:54).

Jenis penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2020:44) dalam hal ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni-Agustus 2025.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Penyusunan proposal	X					
2	Penyebaran kuesioner		X	X			
3	Olah data hasil kuesioner				X		
4	Penyusunan tesis				X	X	
5	Bimbingan tesis				X	X	
6	Ujian tesis						X

C. Desain Penelitian Dan Langkah-Langkah Penelitian

1. Desain

Desain atau langkah penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Peneliti melakukan survey terhadap tanggapan responden tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Penelitian survei kausalitas bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, pengaruh variabel mengacu pada kecenderungan bahwa variasi satu variabel diikuti oleh variabel yang lain.

2. Langkah – langkah penelitian sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah Melakukan identifikasi tentang masalah apa yang akan dibahas berkaitan dengan manajemen kualitas dan kegagalan konstruksi berdasarkan literatur dan informasi yang telah diperoleh.
2. Studi Pustaka Mempelajari literatur yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian ini.

3. Hipotesis Mengemukakan pertanyaan awal yaitu adakah pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru dan seberapa besar hubungannya.
4. Menentukan variabel dan sumber data. Menentukan variabel-variabel dari komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kompetensi profesional guru. Kemudian menentukan data-data seperti apa yang dibutuhkan berdasarkan populasi, sampel dan cara pengambilan sampel. Kemudian menentukan subjek penelitian dan respondennya.
5. Menentukan dan Menyusun Instrumen Penelitian (Kuesioner) Tahap ini adalah penentuan instrumen penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner. Penyusunan kuesioner sesuai dengan jumlah variabel yang akan diteliti. Kemudian disusun dalam 1 bundel untuk disebar kepada responden.
6. Observasi lapangan dan perijinan. Melakukan pencarian sumber data dan perijinan kepada pihak-pihak yang berkompeten untuk mengisi kuesioner.
7. Mengumpulkan data. Menyebarkan kuesioner kepada responden. Hal ini dilakukan bersamaan dengan observasi dan perijinan untuk menghemat waktu, biaya dan tenaga.
8. Pengolahan data terdiri dari pemberian kode variabel, tabulasi, perhitungan dengan program SPSS untuk kemudian dilakukan tabulasi kedua.
9. Analisa Data Menganalisa hasil pengolahan data berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada.

10. Menarik kesimpulan diambil berdasarkan analisis data dan diperiksa apakah sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini ingin menguji beberapa variabel diantaranya adalah komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru. Adapun definisi konseptualnya sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual Variabel

- a. Kompetensi profesional guru (Y) adalah kemampuan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dalam penguasaan materi yang luas dan mendalam terkait dengan tujuan Pendidikan.
- b. Komitmen berorganisasi (X1) adalah suatu keadaan anggota organisasi yang menunjukkan adanya ketertarikan dan loyalitas terhadap organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Motivasi berprestasi (X2) adalah merupakan suatu keinginan yang mendorong individu, baik itu yang berasal dari dalam dirinya atau dari luar dirinya yang membuat semangat dalam melakukan pekerjaan atau aktivitasnya untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Kompetensi profesional guru

Kompetensi profesional guru dicari datanya menggunakan kuesioner dengan mengacu pada 1) Mampu menguasai materi dengan indikator a) mampu menyampaikan materi, b) mampu memberikan

contoh, c) Mampu menjawab pertanyaan peserta didik; 2) Mampu Mengelola program belajar mengajar, dengan indikator a) menyampaikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, c) merangkum materi, d) memberi perhatian keseluruhan peserta didik; 3) Mampu mengelola kelas dengan indikator a) semangat dalam mengajar, b) menegur peserta didik yang melanggar, c) menata tempat duduk peserta didik, d) meluangkan waktu tanya jawab, 4) Mampu Menggunakan media pengajaran dengan indikator a) menggunakan media pembelajaran, b) memanfaatkan lingkungan sebagai media belajar; 5) Mampu menilai prestasi belajar dengan indikator a) soal yang dibuat sesuai materi yang diajarkan, b) objektif dalam pemberian nilai, c) mengelola berkas ujian/ulangan peserta didik dengan baik.

b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi digali datanya dengan menyebar kuesioner. Kuesioner mengacu pada ukuran dimensi 1) Memutuskan untuk menetap dengan indikator a) tidak ada kecenderungan untuk pindah/keluar; b) memutuskan berkarya sampai pension; 2) Bersedia kerja tambahan dengan indikator a) bersedia lembur; b) membantu bidang pekerjaan lain; c) melaksanakan tugas diluar; 3) Membangun hubungan komunikasi dengan indikator a) membuat relasi positif dengan rekan; b) membuat relasi positif dengan pimpinan; c) membangun komunikasi kerja secara kolektif; 4) Keterlibatan sesuai peran meliputi indicator a) terlibat dalam keputusan; b) sumbangsih ide dan pemikiran; c) memiliki inovasi dan pembaharuan.

c. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi digali datanya dengan menyebar kuesioner. Kuesioner mengacu pada ukuran dimensi adalah (1) Mengembangkan sikap positif guru meliputi indikator a) membantu untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri; b) mendorong dan menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri; c) melatih untuk optimis terhadap tantangan ke depan. (2) Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar meliputi indikator a) menunjukkan kesungguhan dalam mengajar; b) Memberikan kesan kepada siswa bahwa Ia menguasai apa yang diajarkan; c) Memberikan tuntutan agar interkasi antar siswa dan antara siswa dan guru terpelihara baik (3) Suka bekerja keras; meliputi a) melaksanakan TUPOKSI guru sesuai program; c) mementingkan pekerjaan di sekolah (3) Harapan untuk sukses meliputi a) berambisi; b) memiliki kemauan keras; c) berprestasi. (4) keinginan keinginan memperoleh Jabatan meliputi a) Memperoleh hasil yang memuaskan; b) selalu berkeinginan kuat memperoleh hasil posisi; c) mengutamakan proses dan hasil kerja.

Adapun kisi kisi pada penelitian ini untuk menjadi acuan penyusunan kusioner sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner Kompetensi Profesional Guru (Y)

Dimensi	Indikator	No Item
Mampu menguasai materi	1. Mampu menyampaikan materi	3
	2. Mampu menganalisis materi yang di ampu	3
	3. Mampu menjawab pertanyaan peserta didik	3
Mampu Mengelola	1. Menyampaikan materi sesuai dengan	3

Dimensi	Indikator	No Item
program belajar mengajar	tujuan pembelajaran	
	2. Melibatkan peserta didik dalam pembelajaran	3
	3. Merangkum materi	3
	4. Memberi perhatian keseluruhan peserta didik	3
Mampu mengelola kelas	1. Semangat dalam mengajar	3
	2. Menegur peserta didik yang melanggar	3
	3. Menata tempat duduk peserta didik	3
	4. Meluangkan waktu tanya jawab	3
Mampu Menggunakan media pengajaran	1. Menggunakan media pembelajaran	3
	2. Memanfaatkan lingkungan sebagai media belajar	3
Mampu menilai prestasi belajar	1. Soal yang dibuat sesuai materi yang diajarkan	3
	2. Objektif dalam pemberian nilai	3
	3. Mengelola berkas ujian/ulangan peserta didik dengan baik	3
Jumlah		48

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Berprestasi (X1)

Dimensi	Indikator	No Item
Mengembangkan sikap positif guru	1. Membantu untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri	3
	2. Mendorong dan menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri	3
	3. Melatih untuk optimis terhadap tantangan ke depan.	3
Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	1. Menunjukkan sesungguhnya dalam mengajar	3
	2. Memberikan kesan kepada siswa bahwa Ia menguasai apa yang diajarkan	3
	3. Memberikan tuntutan agar interkasi antar siswa dan antara siswa dan guru terpelihara baik	3
Suka bekerja keras	1. Melaksanakan TUPOKSI Guru sesuai program	3
	2. Mementingkan pekerjaan di sekolah	3
Harapan untuk sukses	1. Berambisi	3
	2. Memiliki kemauan keras	3
	3. Berprestasi	3
Keinginan	1. Memperoleh hasil yang memuaskan	3

Dimensi	Indikator	No Item
keinginan memperoleh Jabatan	2. Selalu berkeinginan kuat memperoleh hasil posisi	3
	3. Mengutamakan proses dan hasil kerja	3
Jumlah		42

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen organisasi (X2)

Dimensi	Indikator	No Item
Memutuskan untuk menetap	1. Tidak ada kecenderungan untuk pindah/keluar;	3
	2. Memutuskan berkarya sampai pension	3
Bersedia kerja tambahan	1. Bersedia lembur;	3
	2. Membantu bidang pekerjaan lain;	3
	3. Melaksanakan tugas diluar	3
Membangun hubungan komunikasi	1. Membuat relasi positif dengan rekan;	3
	2. Membuat relasi positif dengan pimpinan;	3
	3. Membangun komunikasi kerja secara kolektif	3
Keterlibatan sesuai peran	1. terlibat dalam keputusan;	3
	2. Sumbangsih ide dan pemikiran;	3
	3. Memiliki inovasi dan pembaharuan.	3
Jumlah		33

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020: 80) menyatakan bahwa 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 penelitian ini adalah semua guru dan SD Negeri Kecamatan Candisari yang berjumlah 260 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020: 80) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2019: 82), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel.

N : Ukuran populasi.

e : Batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel dengan tingkat kesalahan 5% "

$$n = \frac{260}{1 + 260 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{260}{1 + 260 (0.0025)}$$

$$n = \frac{260}{1,65}$$

$$n = 157,57$$

Dengan demikian maka sampel penelitian ini nanti berjumlah 158

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2020:122), *proportional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi yang ada, sampel harus

representatif. Penetapan jumlah sampel berdasarkan teknik *proportional random sampling* dihitung dengan rumus Isaac dan Michael sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N}$$

Keterangan:

- ni : Ukuran sampel responden setiap sampel
 Ni : Ukuran populasi atau responden setiap sampel
 N : Ukuran populasi responden
 n : Ukuran sampel responden

Berdasarkan rumus di atas, penyebaran jumlah populasi dan sampel pada masing-masing sekolah dapat terlihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.5.
Teknik Pengambil Sampel *Proportional Random Sampling*

No	Sekolah	Jumlah Guru		
		Populasi	Proporsi	Sampel
1	SDN candi 01	32	32X158/260	19
2	SDN Candi 02	9	9X158/260	5
3	SDN Candi 03	9	9X158/260	5
4	SDN Jatingaleh 01	32	32X158/260	19
5	SDN Jatingaleh 02	6	6X158/260	4
6	SDN Jomblang 01	23	23X158/260	14
7	SDN Jomblang 02	19	19X158/260	12
8	SDN Jomblang 03	16	16X158/260	10
9	SDN Jomblang 05	11	11X158/260	7
10	SDN Karang Anyar Gunung 01	16	16X158/260	10
11	SDN Karang Anyar Gunung 02	22	22X158/260	13
12	SDN Tegalsari 01	10	10X158/260	6
13	SDN Tegalsari 02	9	9X158/260	5
14	SDN Tegalsari 03	9	9X158/260	5
15	SDN Wonotingal	29	29X158/260	18
16	SDN Kaliwiru	8	8X158/260	5
Jumlah		260		158

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan

data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabanya tidak langsung diperoleh. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

G. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian merupakan kesahihan instrument dalam mengukur gejala yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pelaksanaan uji coba instrument dilakukan terhadap 30 orang responden.

Sugiyono (2020:115) menyebutkan bahwa bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas merupakan kontruk dikatakan valid dan apabila dibawah 0,3 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak valid.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis butir dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah dengan menggunakan *rumus product moment pearson*. Analisis hasil uji coba instrument dilakukan dengan bantuan computer program SPSS versi 21 for Windows.

Penelitian ini menggunakan metode EFA untuk membuktikan validitas konstruk instrumen dan dibantu program SPSS 16.0. Rumusnya adalah:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\left\{ N \sum x^2 - (\sum x)^2 \right\} - \left\{ N \sum y^2 - (\sum y)^2 \right\}}}$$

Keterangan:

R	=	Koefisien korelasi product moment
X	=	Skor dari item
Y	=	Skor dari total item
N	=	Jumlah sampel

Dengan derajat kebebasan (n-2) dan $\alpha = 0,05$ maka bila :

$r_{hitung} > r$ tabel, berarti item pertanyaan dinyatakan valid.

$r_{hitung} \leq r$ tabel, berarti item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru (Y)

No Soal	R hitung	Batas Ambang Validitas	Keterangan
1	0.458	0.361	valid
2	0.465	0.361	valid
3	0.334	0.361	Tidak valid
4	0.588	0.361	valid
5	0.415	0.361	valid
6	0.473	0.361	valid
7	0.499	0.361	valid
8	0.471	0.361	valid
9	0.322	0.361	Tidak valid
10	0.510	0.361	valid
11	0.460	0.361	valid
12	0.440	0.361	valid
13	0.423	0.361	valid

No Soal	R hitung	Batas Ambang Validitas	Keterangan
14	0.613	0.361	valid
15	0.571	0.361	valid
16	0.482	0.361	valid
17	0.312	0.361	Tidak valid
18	0.467	0.361	valid
19	0.636	0.361	valid
20	0.529	0.361	valid
21	0.496	0.361	valid
22	0.471	0.361	valid
23	0.561	0.361	valid
24	0.294	0.361	Tidak valid
25	0.541	0.361	valid
26	0.455	0.361	valid
27	0.457	0.361	valid
28	0.333	0.361	Tidak valid
29	0.512	0.361	valid
30	0.538	0.361	valid
31	0.575	0.361	valid
32	0.501	0.361	valid
33	0.326	0.361	Tidak valid
34	0.531	0.361	valid
35	0.470	0.361	valid
36	0.577	0.361	valid
37	0.300	0.361	Tidak valid
38	0.543	0.361	valid
39	0.596	0.361	valid
40	0.437	0.361	valid
41	0.433	0.361	valid
42	0.458	0.361	valid
43	0.441	0.361	valid
44	0.429	0.361	valid
45	0.464	0.361	valid
46	0.288	0.361	Tidak valid
47	0.549	0.361	valid
48	0.439	0.361	valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi professional guru dari 48 dinyatakan tidak valid pada soal nomor 3,9,17,24, 28,33,37 dan 46, dengan demikian jumlah soal kuesioner penelitian menjadi 40 soal.

Tabel 3.7
 Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi (X1)

No Soal	R hitung	Batas Ambang Validitas	Keterangan
1	0.495	0.361	valid
2	0.485	0.361	valid
3	0.441	0.361	valid
4	0.605	0.361	valid
5	0.609	0.361	valid
6	0.469	0.361	valid
7	0.513	0.361	valid
8	0.510	0.361	valid
9	0.611	0.361	valid
10	0.552	0.361	valid
11	0.478	0.361	valid
12	0.509	0.361	valid
13	0.469	0.361	valid
14	0.297	0.361	Tidak valid
15	0.554	0.361	valid
16	0.546	0.361	valid
17	0.490	0.361	valid
18	0.516	0.361	valid
19	0.508	0.361	valid
20	0.505	0.361	valid
21	0.528	0.361	valid
22	0.504	0.361	valid
23	0.493	0.361	valid
24	0.456	0.361	valid
25	0.577	0.361	valid
26	0.650	0.361	valid
27	0.503	0.361	valid
28	0.514	0.361	valid
29	0.513	0.361	valid
30	0.286	0.361	Tidak valid
31	0.450	0.361	valid
32	0.442	0.361	valid
33	0.621	0.361	valid
34	0.484	0.361	valid
35	0.442	0.361	valid
36	0.441	0.361	valid
37	0.458	0.361	valid
38	0.428	0.361	valid
39	0.509	0.361	valid
40	0.308	0.361	Tidak valid
41	0.468	0.361	valid
42	0.565	0.361	valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi berprestasi dari 42 soal dinyatakan tidak valid pada soal nomor 14, 30 dan 40, dengan demikian jumlah soal kuesioner penelitian menjadi 39 soal.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

No Soal	R hitung	Batas Ambang Validitas	Keterangan
1	0.506	0.361	valid
2	0.529	0.361	valid
3	0.555	0.361	valid
4	0.569	0.361	valid
5	0.567	0.361	valid
6	0.618	0.361	valid
7	0.564	0.361	valid
8	0.639	0.361	valid
9	0.599	0.361	valid
10	0.584	0.361	valid
11	0.562	0.361	valid
12	0.502	0.361	valid
13	0.550	0.361	valid
14	0.548	0.361	valid
15	0.623	0.361	valid
16	0.487	0.361	valid
17	0.545	0.361	valid
18	0.585	0.361	valid
19	0.536	0.361	valid
20	0.593	0.361	valid
21	0.531	0.361	valid
22	0.485	0.361	valid
23	0.482	0.361	valid
24	0.533	0.361	valid
25	0.618	0.361	valid
26	0.643	0.361	valid
27	0.502	0.361	valid
28	0.537	0.361	valid
29	0.518	0.361	valid
30	0.560	0.361	valid
31	0.524	0.361	valid
32	0.591	0.361	valid
33	0.509	0.361	valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi berprestasi dari 33 soal semuanya dinyatakan valid, sehingga semua soal digunakan dalam kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Untuk itu, pertanyaan -pertanyaan yang termuat dalam kuesioner dibuat sedemikian rupa, sehingga jika diisi berulang kali oleh responden hasilnya masih relatif konsisten. Untuk uji reliabilitas digunakan metode belah dua (*Split Half Method*) dari Spearman Brown.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Ambang	Kesimpulan
Y	0.924	0,70	Reliabel
X1	0.925	0,70	Reliabel
X2	0.927	0,70	Reliabel

Sumber: Olah data

Berdasarkan tabel 3.9. sebagaimana hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 dengan demikian maka kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian

H. Uji Prasyarat/Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sudargo (2020:26) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah penyebaran data memenuhi asumsi normal dengan menggunakan program SPSS *for windows* 17.00. Program SPSS untuk uji kenormalan menggunakan uji *One Sample kolmogrov-Smirnov*. Untuk pengambilan keputusan apakah data atau tidak, maka cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp sig 2-tailed). Jika signifikansi $< 0,05$, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Uji linieritas akan digunakan untuk menguji linieritas antara variabel ketrampilan manajerial kepala sekolah (X) dengan kompetensi profesional guru (Y), motivasi kerja guru (X2) dengan kompetensi profesional guru, dengan kompetensi professional guru (Y). Linieritas diuji dengan uji F. dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apakah nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linier.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan bahwa antara variabel independent mempunyai hubungan langsung (*korelasi*) yang sangat kuat. Multikolinieritas

terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 atau nilai tolerance lebih kecil 0,01.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Dengan menggunakan uji Glejser, nilai absolut residual diregresikan pada tiap-tiap variable *independent*. Masalah Heterokedastisitas terjadi jika ada variable yang sangat statistik signifikan.

I. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, penggunaan analisis regresi sederhana digunakan untuk pengujian hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu pengaruh Komitmen Berorganisasi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (x_2) terhadap kompetensi profesional guru (Y). Rumus persamaan regresi menurut Sugiyono (2020:15) yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

- Y : Kompetensi professional guru
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Variabel bebas

2. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ganda antara dua variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y)

yaitu: pengaruh Komitmen Berorganisasi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (x_2) terhadap kompetensi profesional guru (Y). Rumus persamaan regresi ganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Kompetensi profesional guru

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X_1 : Komitmen Berorganisasi

X_2 : Motivasi Berprestasi

3. Uji Koefisien Korelasi R

Menurut Sugiyono (2020: 224) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan koefisien korelasi product moment karena data memiliki skala ukur rasio. Koefisien korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2020: 228). Untuk kekuatan hubungan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10. Kriteria Tingkat Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2020: 184)

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021: 55) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R². Model adjusted R² dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2021: 55).

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut.

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

R² = nilai

Pengukuran kolerasi (r) berguna untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel sebagai berikut ;

Tabel 3.11
Koefisien Determinasi

Nilai Interval	Tingkat hubungan
nilai r = 0	Kedua variabel tidak terdapat hubungan
nilai r = ± 0,5	Hubungan kedua variabel cukup kuat
nilai r = ± 0,75	Hubungan kedua variabel kuat
nilai r = 1	Hubungan kedua variabel sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden mengenai komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kompetensi professional guru.

a. Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Data komitmen organisasi guru diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 33 pertanyaan yang merupakan jawaban dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Data yang dapat disajikan antara lain nilai tertinggi (Maximum), nilai terendah (Minimum), Mean (M) dan Standar Deviasi (STD) yang sudah terangkum tersebut diproses menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1. Statatistik Deskriptif Komitmen Organisasi Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	158	81	165	129,73	21,559

Berdasarkan hasil pengumpulan data komitmen organisasi yang diperoleh dari jawaban 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari

Semarang secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 165; skor terendah = 81; mean = 129,73; std deviation = 21,559. Sebaran data komitmen organisasi dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

$$i = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) : \text{kategori}$$

$$i = (165 - 81) : 5$$

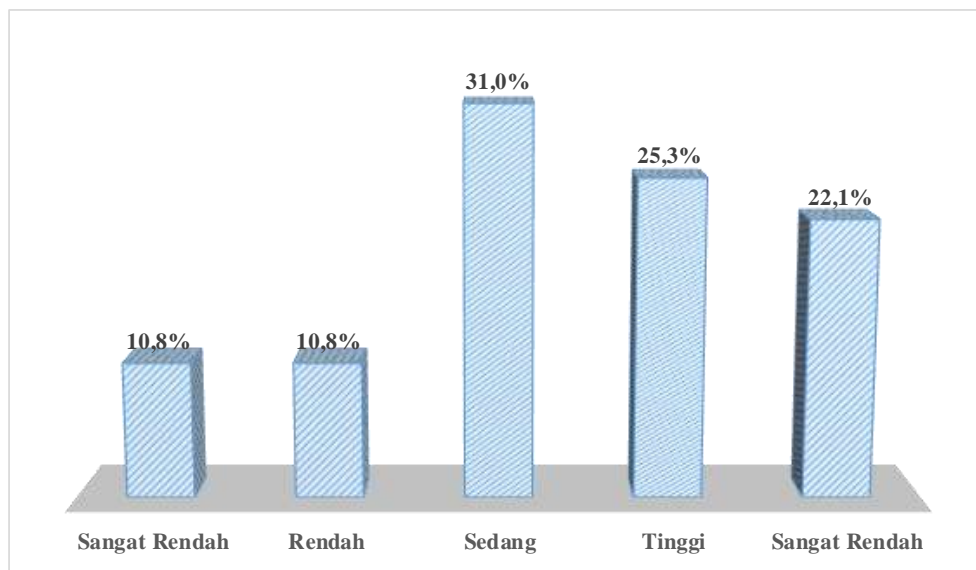
$$i = 84 : 5$$

$$i = 16,8 \approx 17 \text{ (dibulatkan)}$$

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	81 – 97	Sangat Rendah	17	10,8%
2	98 – 114	Rendah	17	10,8%
3	115 – 131	Sedang	49	31,0%
4	132 – 148	Tinggi	40	25,3%
5	149 - 165	Sangat Tinggi	35	22,1%
Total			158	100%

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang tentang komitmen organisasi dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini.



Gambar 4.1 Grafik Sebaran Data Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Berdasarkan data pada tabel 4.2 atau grafik 4.1 di atas menunjukkan bahwa persepsi dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang terkait komitmen organisasi terdapat 10,8% pada kategori sangat rendah, 10,8% pada kategori rendah, 31,0% pada kategori sedang, 25,3% pada kategori tinggi dan 22,1% pada kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor komitmen organisasi adalah 129,79 masuk pada interval 115 - 131 pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang pada kategori sedang/cukup baik.

b. Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Data motivasi berprestasi guru diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 39 pertanyaan yang merupakan jawaban dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari

Semarang yang berkaitan dengan motivasi berprestasi guru. Data yang dapat disajikan antara lain nilai tertinggi (Maximum), nilai terendah (Minimum), Mean (M) dan Standar Deviasi (STD) yang sudah terangkum tersebut diproses menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3. Statistika Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Berprestasi	158	90	186	137,31	23,493

Berdasarkan hasil pengumpulan data motivasi berprestasi guru yang diperoleh dari jawaban 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 186; skor terendah = 90; mean = 137,31; std deviation = 23,493. Sebaran data motivasi berprestasi guru dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

$$i = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) : \text{kategori}$$

$$i = (186 - 90) : 5$$

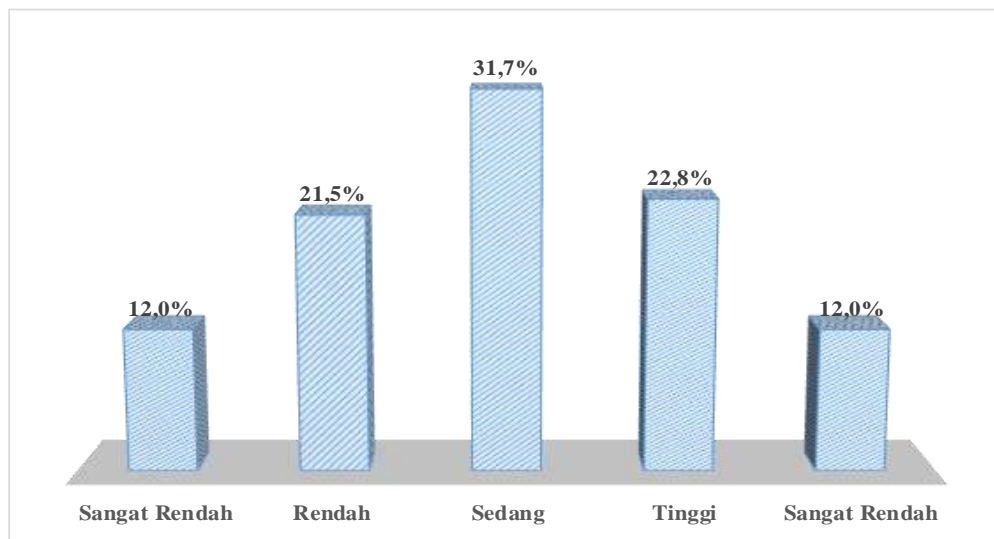
$$i = 96 : 5$$

$$i = 19,2 \approx 19 \text{ (dibulatkan)}$$

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	90 – 108	Sangat Rendah	19	12,0%
2	109 – 127	Rendah	34	21,5%
3	128 – 146	Sedang	50	31,7%
4	149 – 167	Tinggi	36	22,8%
5	168 - 186	Sangat Tinggi	19	12,0%
Total			158	100%

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang tentang motivasi berprestasi dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini.



Gambar 4.2 Grafik Sebaran Data Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Berdasarkan data pada tabel 4.2 atau grafik 4.1 di atas menunjukkan bahwa persepsi dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang terkait motivasi berprestasi terdapat 12% pada kategori sangat rendah, 21,5% pada kategori rendah, 31,7% pada kategori sedang, 22,8% pada kategori tinggi dan 12% pada kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor motivasi berprestasi adalah 137,31 masuk pada interval 128 - 146 pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang pada kategori sedang/cukup baik.

c. Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Data kompetensi profesional guru diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 40 pertanyaan yang merupakan jawaban dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru. Data yang dapat disajikan antara lain nilai tertinggi (Maximum), nilai terendah (Minimum), Mean (M) dan Standar Deviasi (STD) yang sudah terangkum tersebut diproses menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5. Statatistik Deskriptif Kompetensi Profesional Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Profesional	158	98	190	139,16	23,222

Berdasarkan hasil pengumpulan data kompetensi profesional guru yang diperoleh dari jawaban 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 190; skor terendah = 98; mean = 139,16; std deviation = 23,222. Sebaran data kompetensi profesional guru dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

$$i = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) : \text{kategori}$$

$$i = (190 - 98) : 5$$

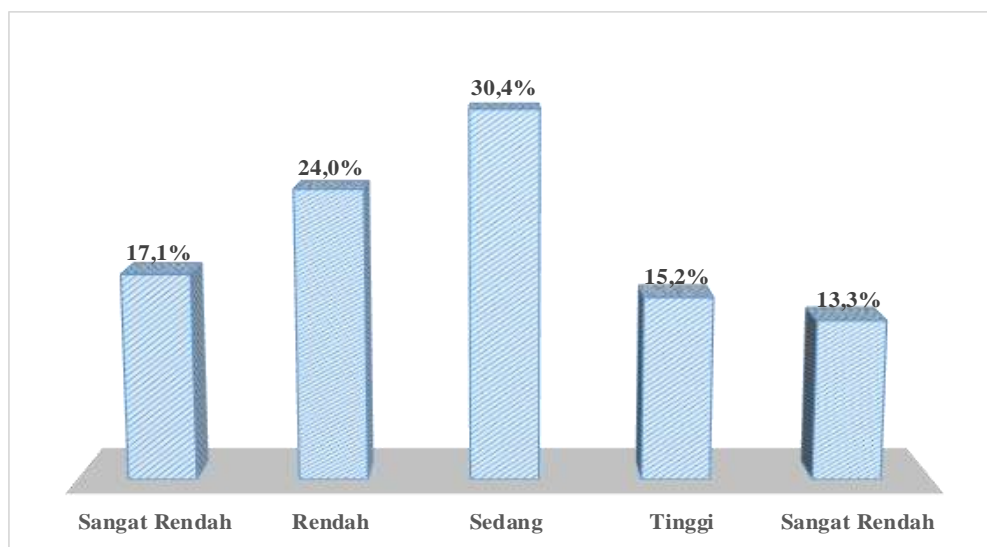
$$i = 92 : 5$$

$$i = 18,4 \approx 18 \text{ (dibulatkan)}$$

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	98 – 115	Sangat Rendah	27	17,1%
2	116 – 133	Rendah	38	24,0%
3	134 – 151	Sedang	48	30,4%
4	152 – 169	Tinggi	24	15,2%
5	170 - 190	Sangat Tinggi	21	13,3%
Total			158	100%

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang tentang kompetensi profesional guru dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini.



Gambar 4.3 Grafik Sebaran Data Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Berdasarkan data pada tabel 4.2 atau grafik 4.1 di atas menunjukkan bahwa persepsi dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang terkait kompetensi profesional guru terdapat 17,1% pada kategori sangat rendah, 24% pada kategori rendah, 30,4% pada kategori sedang, 15,2% pada kategori tinggi dan 13,3% pada kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor kompetensi profesional guru adalah 139,16 masuk pada interval 134 - 151

pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang pada kategori sedang/cukup baik.

2. Uji Dimensi

Uji dimensi berdasarkan dari hasil tanggapan 158 responden terkait kompetensi profesional, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi. Uji dimensi yang diujikan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS. Untuk hasil uji dimensi pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi Profesional Guru

Variabel kompetensi profesional diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu mampu menguasai materi, mampu mengelola program belajar mengajar, mampu mengelola kelas, mampu menggunakan media pengajaran dan mampu menilai prestasi belajar. Data kompetensi profesional diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 40 butir pertanyaan. Berikut dijelaskan beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru:

Tabel 4.7 Analisis Dimensi Kompetensi Profesional Guru

Dimensi	Initial	Extraction
Mampu menguasai materi	1,000	,710
Mampu mengelola program belajar mengajar	1,000	,594
Mampu mengelola kelas	1,000	,706
Mampu menggunakan media pengajaran	1,000	,757
Mampu menilai prestasi belajar	1,000	,797

Extraction Method: Principal Component Analysis

Pada tabel 4.9 diatas tertera nilai extraction yang menjelaskan persentase peranan atau sumbangan masing-masing dimensi penyusun faktor

secara individual terhadap variabel. Berdasarkan analisis faktor dimensi yang mempengaruhi kompetensi profesional guru diketahui bahwa peranan dimensi yang terbesar adalah dimensi mampu menilai prestasi belajar yaitu sebesar 0,797 (79,7%). Sedangkan dimensi yang terkecil adalah mampu mengelola program belajar mengajar dengan memperoleh nilai sebesar 0,594 (59,4%).

b. Motivasi Berprestasi Guru

Variabel motivasi berprestasi diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu mengembangkan sikap positif guru, menunjukkan kesungguhan dalam mengajar, suka bekerja keras, harapan untuk sukses dan keinginan memperoleh jabatan. Data motivasi berprestasi diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 39 butir pertanyaan. Berikut dijelaskan beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru:

Tabel 4.8 Analisis Dimensi Motivasi Berprestasi Guru

Dimensi	Initial	Extraction
Mengembangkan sikap positif guru	1,000	,718
Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	1,000	,756
Suka bekerja keras	1,000	,653
Harapan untuk sukses	1,000	,748
Keinginan memperoleh jabatan	1,000	,739

Extraction Method: Principal Component Analysis

Pada tabel 4.9 diatas tertera nilai extraction yang menjelaskan persentase peranan atau sumbangan masing-masing dimensi penyusun faktor secara individual terhadap variabel. Berdasarkan analisis faktor dimensi yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru diketahui bahwa peranan dimensi yang terbesar adalah dimensi menunjukkan kesungguhan dalam mengajar

yaitu sebesar 0,756 (75,6%). Sedangkan dimensi yang terkecil adalah suka bekerja keras dengan memperoleh nilai sebesar 0,653 (65,3%).

c. Komitmen Organisasi Guru

Variabel komitmen organisasi diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu memutuskan untuk menetap, bersedia kerja tambahan, membangun hubungan komunikasi dan keterlibatan sesuai peran. Data komitmen organisasi diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 33 butir pertanyaan. Berikut dijelaskan beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru:

Tabel 4.9 Analisis Dimensi Komitmen Organisasi Guru

Dimensi	Initial	Extraction
Memutuskan untuk menetap	1,000	,892
Bersedia kerja tambahan	1,000	,790
Membangun hubungan komunikasi	1,000	,856
Keterlibatan sesuai peran	1,000	,814

Extraction Method: Principal Component Analysis

Pada tabel 4.9 diatas tertera nilai extraction yang menjelaskan persentase peranan atau sumbangan masing-masing dimensi penyusun faktor secara individual terhadap variabel. Berdasarkan analisis faktor dimensi yang mempengaruhi komitmen organisasi guru diketahui bahwa peranan dimensi yang terbesar adalah dimensi memutuskan untuk menetap yaitu sebesar 0,892 (89,2%). Sedangkan dimensi yang terkecil adalah bersedia kerja tambahan dengan memperoleh nilai sebesar 0,790 (79,0%).

3. Uji Prasyarat

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi linier sederhana maupun berganda pada uji hipotesis diperlukan beberapa syarat

diantaranya normalitas data, linieritas data, multikolinieritas dan heterokedasitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji yang digunakan normal atau tidak nya, uji normalitas menggunakan bantuan SPSS diperoleh *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig
Kompetensi Profesional (Y)	0,432
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,278
Motivasi Berprestasi (X ₂)	0,995

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikan dari kompetensi profesional sebesar $0,432 > 0,05$; kemudian nilai signifikan dari komitmen organisasi sebesar $0,278 > 0,05$ dan nilai signifikansi dari motivasi berprestasi adalah $0,995 > 0,05$. Sehingga dapat disimpullkan sebaran data dari komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kompetensi profesional berdistribusi secara normal. Maka asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Pada uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linearitas dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh anova table dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Linieritas Komitmen Organisasi dengan Kompetensi Profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
(Combined)	70899,555	84	844,042	4,476	,000
Linearity	61786,258	1	61786,258	327,691	,000
Deviation From Linearity	9113,297	83	109,799	,582	,991

Dari tabel diatas, terlihat bahwa antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional memiliki nilai signifikan $0,991 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.12 Uji Linieritas Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
(Combined)	77847,388	96	810,910	7,257	,000
Linearity	64427,864	1	64427,864	576,571	,000
Deviation From Linearity	13419,524	95	141,258	1,264	,163

Dari tabel diatas, terlihat bahwa antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional memiliki nilai signifikan $0,163 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional terdapat hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk menentukan multikolinieritas dilakukan dengan pengujian *Variance*

Inflation Factor (VIF) dan Nilai *Tolerance*. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	,135	7,417
Motivasi berprestasi	,135	7,417

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan nilai VIF dari seluruh variabel independent yang terdiri dari komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, dengan demikian maka model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error			
	Beta				
(Constant)	-3,319	4,015		-,827	,410
Motivasi Berprestasi	-,193	,076	-,536	-1,545	,072
Komitmen Organisasi	-,124	,083	-,317	-1,505	,134

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi berprestasi dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini yaitu “**Ha**” ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang dan “**H0**” tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Langkah pertama yang dilakukan adalah mengukur kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil koefisien korelasi *product moment* kekuatan hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kompetensi Profesional Guru

Nilai	Hasil
Pearson Correlation	0,854
Sig. (2-tailed)	0,000
N	158

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional guru adalah 0,854. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.10) berada pada kategori sangat kuat (Sugiyono, 2020: 184). Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Langkah selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut:

Tabel 4.16 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
	(Constant)	19,789	5,895		
Komitmen organisasi	,920	,045	,854	20,526	,000

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} dari komitmen organisasi sebesar 20,526 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.97539 ($20,256 > 1,97539$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,854 ^a	,730	,728	12,110

Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,730. Hasil ini berarti komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Nilai koefisien determinasi ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.11) berada pada kategori kuat (Ghozali, 2021:55), sehingga komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel (*coeffisients*) sesuai tabel (4.16) memperlihatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1$$

$$Y = 19,789 + 0,920 X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 19,789 menyatakan bahwa pada saat komitmen organisasi bernilai 0, maka kompetensi professional guru memiliki nilai 19,789. Selanjutnya nilai positif (0,920) yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kompetensi professional guru adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kompetensi professional guru sebesar 0,920. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi

pula kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

b. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini yaitu “**H_a**” ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang dan “**H₀**” tidak ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Langkah pertama yang dilakukan adalah mengukur kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil koefisien korelasi *product moment* kekuatan hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.18. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Profesional Guru

Nilai	Hasil
Pearson Correlation	0,872
Sig. (2-tailed)	0,000
N	158

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru adalah 0,872. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.10) berada pada kategori sangat kuat (Sugiyono, 2020: 184). Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Langkah selanjutnya untuk

mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut:

Tabel 4.19 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	20,766	5,389		3,853	,000
Motivasi Berprestasi	,862	,039	,872	22,286	,000

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} dari motivasi berprestasi sebesar 22,286 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.97539 (22,286 > 1,97539) dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,872 ^a	,761	,759	11,389

Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,761. Hasil ini berarti motivasi berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 76,1% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Nilai koefisien determinasi ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.11) berada pada kategori kuat

(Ghozali, 2021:55), sehingga motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel (*coefficients*) sesuai tabel (4.16) memperlihatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_2$$

$$Y = 20,766 + 0,862 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 20,766 menyatakan bahwa pada saat motivasi berprestasi bernilai 0, maka kompetensi profesional guru memiliki nilai 20,766. Selanjutnya nilai positif (0,862) yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kompetensi profesional guru adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan motivasi berprestasi maka dapat meningkatkan kompetensi profesional guru sebesar 0,920. Sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini yaitu “**H_a**” ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang dan “**H₀**” tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap

kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Langkah pertama yang dilakukan adalah mengukur kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil koefisien korelasi *product moment* kekuatan hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21. Hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Profesional Guru

Nilai	Hasil
Pearson Correlation	0,880
Sig. (2-tailed)	0,000
N	158

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru adalah 0,880. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.10) berada pada kategori sangat kuat (Sugiyono, 2020: 184). Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dan motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Langkah selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dapat dilihat pada tabel *canova* berikut:

Tabel 4.22 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65581,648	2	32790,824	266,354	,000 ^b
Residual	19082,073	155	123,110		
Total	84663,722	157			

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa f_{hitung} dari komitmen organisasi dan motivasi berprestasi sebesar 266,354 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,05 ($266,354 > 3,05$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.23. Kontribusi Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,880 ^a	,775	,772	11,096

Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,775. Hasil ini berarti komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 77,5% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Nilai koefisien determinasi ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.11) berada pada kategori kuat (Ghozali, 2021:55), sehingga komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berikutnya untuk mengetahui persamaan garis regresi pada variabel berdasarkan komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru dapat dilihat pada tabel *coeffisients* berikut:

Tabel 4.24. Koefisien Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	16,476	5,434		3,032	,003
Motivasi Berprestasi	,570	,103	,577	5,552	,000
Komitmen Organisasi	,342	,112	,318	3,061	,003

Berdasarkan tabel (*coeffisients*) sesuai tabel (4.26) memperlihatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 16,476 + 0,570 X_1 + 0,342 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 16,476 menunjukkan bahwa besarnya nilai kompetensi profesional guru adalah 16,476 jika variabel komitmen organisasi dan motivasi berprestasi bernilai 0.
2. Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi menunjukkan arah regresi yang positif sebesar 0,570 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan motivasi berprestasi maka dapat meningkatkan kompetensi profesional guru sebesar 0,570.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi menunjukkan arah regresi yang positif sebesar 0,342 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan

komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kompetensi profesional guru sebesar 0,342.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi. Semakin tinggi komitmen organisasi dan motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

Hasil penelitian bahwa persepsi dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang terkait komitmen organisasi terdapat 10,8% pada kategori sangat rendah, 10,8% pada kategori rendah, 31,0% pada kategori sedang, 25,3% pada kategori tinggi dan 22,1% pada kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor komitmen organisasi adalah 129,79 masuk pada interval 115 - 131 pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang pada kategori sedang/cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} dari komitmen organisasi sebesar 20,526 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,97539 ($20,526 > 1,97539$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Adapun nilai R-square sebesar 0,730. Hasil ini berarti komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian dari nilai koefisien korelasi antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional guru adalah 0,854. Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan dan diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kompetensi profesional guru. Sebaliknya, semakin rendah komitmen maka semakin rendah kompetensi profesional guru. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan partisipasi dan keaktifan atau keterlibatan dalam profesinya dengan memperhatikan norma atau kode etik keprofesiannya sehingga akan meningkatkan profesionalismenya.

Menurut Sahertian (2020) menyatakan komitmen merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang untuk aktif dengan penuh tanggungjawab. Pada dasarnya semua orang dalam kegiatannya memiliki komitmen, namun kadangkala komitmen yang dimiliki memiliki kadar yang rendah. Lebih lanjut, Kusmaryani (2019) menyatakan orang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan berusaha untuk melakukan kewajiban dan tugas pekerjaan serta mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan tersebut.

Apabila pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi terhadap tugas mereka, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan profesionalisme guru (Ansel & Nono, 2023).

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan akhir bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kompetensi profesional guru titik ini berarti apabila sekolah menginginkan guru semakin meningkat kompetensi profesionalismenya maka harus mampu membangun komitmen bersama dalam berorganisasi titik apabila komitmen organisasi semakin bagus semakin meningkat terhadap semua guru hal ini tentu menjadi bagian dari poin penting salah satu yang dapat menjadi alat dalam peningkatan kompetensi Hal ini selaras dengan teori Handoko (2019) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor ekstern peningkatan keahlian seseorang di bidang pekerjaan adalah adanya komitmen berorganisasi secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

Hasil penelitian bahwa persepsi dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang terkait motivasi berprestasi terdapat 12% pada kategori sangat rendah, 21,5% pada kategori rendah, 31,7% pada kategori sedang, 22,8% pada kategori tinggi dan 12% pada kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor motivasi berprestasi adalah 137,31 masuk pada

interval 128 - 146 pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang pada kategori sedang/cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa t_{hitung} dari motivasi berprestasi sebesar 22,286 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.97539 ($22,286 > 1,97539$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Adapun nilai R-square sebesar 0,761. Hasil ini berarti motivasi berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 76,1% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru adalah 0,872. Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan dan diinterpretasikan bahwa semakin besar motivasi berprestasi maka akan meningkatkan kompetensi profesional guru. Motivasi berprestasi yang kuat akan mendorong guru untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan dan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Gunanto (2024) bahwa motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini yang menjelaskan bahwa kompetensi professional guru dipengaruhi oleh keinginan berprestasi selaras dengan teori Djiwandono (2020: 85) mengemukakan bahwa manusia dalam berinteraksi dengan lingkungannya seringkali dipengaruhi oleh berbagai motif. Motif untuk berprestasi (*achievement motive*) adalah motif yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*), baik berasal dari standar prestasinya sendiri (*autonomous standards*) diwaktu lalu ataupun prestasi orang lain (*social comparison standard*). Gould & Weinberg (2019: 148) juga menjelaskan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi sebagai orientasi individu untuk berusaha mencapai kesuksesan, bertahan saat gagal, dan mendapatkan penghargaan saat mencapai prestasi dan hal itu dilakukan dengan terus meningkatkan kualitas diri (kompetensi pedagogik).

Apabila para guru mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran. Menurut Susanto (2018) motivasi berprestasi adalah merupakan ciri seseorang yang memiliki harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sering mengukur untuk menilai dirinya untuk mencapai kemajuan, menetapkan tujuan, dan mengambil resiko, tidak takut menghadapi kegagalan, bertanggung jawab dan fokus terhadap pekerjaannya.

Pentingnya peranan motivasi dalam proses pembelajaran perlu dipahami oleh pendidik agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada siswa. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar siswa, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks pembelajaran maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk belajar (Pakdesota, 2018: 35). Menurut Nelliwati (2018) guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki tujuan yang baik dan jelas untuk diri mereka sendiri, untuk pendidikan dan senang menerima kritik dan saran untuk memperbaiki kinerjanya demi menjadi guru yang memiliki kompetensi profesional yang lebih baik.

Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang, dengan demikian maka apabila sekolah ingin meningkatkan kompetensi profesionalisme guru secara mandiri maka motivasi berprestasi harus diciptakan di lingkungan sekolah. Motivasi berprestasi menjadi bagian dari komponen motivasi ekstern dalam pendapatnya Mulyasa (2020: 64) menjelaskan apabila motivasi berprestasi tumbuh semakin tinggi dalam diri seorang guru maka akan dapat mendorong kemandirian dalam pengembangan kompetensi yang dimilikinya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang

Hasil penelitian bahwa persepsi dari 158 guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang terkait kompetensi profesional guru terdapat 17,1% pada kategori sangat rendah, 24% pada kategori rendah, 30,4% pada kategori sedang, 15,2% pada kategori tinggi dan 13,3% pada kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor kompetensi profesional guru adalah 139,16 masuk pada interval 134 - 151 pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang pada kategori sedang/cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa f_{hitung} dari komitmen organisasi dan motivasi berprestasi sebesar 266,354 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,05 ($266,354 > 3,05$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Adapun nilai R-square sebesar 0,775. Hasil ini berarti komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 77,5% terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru adalah 0,880. Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dan

motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan dan diinterpretasikan bahwa apabila seorang guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya dan memiliki motivasi berprestasi yang besar untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai keberhasilan maka 2 aspek tersebut bersinergi saling berjalan beriringan akan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Yanti & Suhaya (2021) bahwa Komitmen organisasi dan motivasi berprestasi berhubungan dengan profesionalisme guru. Didukung penelitian Ansel & Nono (2023) menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R square 0,405 artinya pengaruh komitmen dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 40,5%.

Sama halnya penelitian Wahyuning (2021) terdapat adanya hubungan yang sedang antara motivasi berprestasi dengan profesionalisme guru dikarenakan motivasi merupakan salah satu faktor pendorong bagi seorang guru dalam melakukan pekerjaannya, karena seorang guru tidak bisa lepas dari motivasi. Sependapat Mulyasa (2021) motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang dapat menyebabkan terjadinya tingkah laku ke

ara tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi yang dimilikinya maka semakin tinggi pula profesionalismenya sebagai seorang guru.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dalam suatu organisasi (Gani dkk 2018). Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh dalam berbagai pola tingkah laku bagi organisasi agar dapat berjalan secara efektif sesuai harapan. Ningsih, Septia & Surya (2019) berpendapat komitmen organisasi dapat ditingkatkan ketika organisasi dapat memenuhi harapan anggotanya dengan baik yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja karena hal tersebut memiliki dampak pada minat dan bakat serta motivasi dan semangat kerja dimana guru merasa nyaman dalam bekerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi professional guru.

Hasil penelitian in I bahwa ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan motivasi berprestasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan untuk dapat mendorong kompetensi profesional guru meningkat secara mandiri hal ini membuktikan bahwa meningkatnya kompetensi profesional guru tidak harus melalui pelatihan tetapi ada faktor-faktor intern dalam diri guru yang perlu ditunggu kembangkan yaitu komitmen organisasi dan motivasi berprestasi.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka kemudian diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Adapun pengaruh yang diberikan antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional guru pada kategori kuat. Komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.
2. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Adapun pengaruh yang diberikan antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional guru pada kategori kuat. Motivasi berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 76,1% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.
3. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru. Adapun pengaruh yang diberikan antara komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru pada kategori kuat. Komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memiliki kontribusi

pengaruh sebesar 77,5% terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ada beberapa saran diantaranya adalah:

1. Motivasi Berprestasi

Dimensi yang mendapat nilai terendah adalah suka bekerja keras, sehingga guru disarankan untuk mengikuti arahan kepala sekolah dan berinovasi dalam pembelajaran serta mengikuti seminar-seminar pendidikan yang diadakan oleh dinas-dinas terkait guna pengembangan wawasan pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan

2. Komitmen Organisasi

Dimensi yang mendapat nilai terendah adalah bersedia kerja tambahan, sehingga guru disarankan untuk berusaha mengajar sebaik mungkin setiap hari, bersedia melaksanakan pekerjaan tambahan yang diberikan sekolah, melakukan segala sesuatu dengan seikhlas mungkin, menghargai setiap keputusan yang dibuat kepala sekolah untuk peningkatan mutu pembelajaran, dan sebagainya.

3. Kompetensi Profesional

Dimensi yang mendapat nilai terendah adalah mampu mengelola program belajar mengajar, sehingga guru disarankan untuk meningkatkan kreatifitas dan efektifitas dalam proses pembelajaran agar dapat menarik perhatian dan minat belajar peserta didik dalam proses pembelajaran

sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal, senantiasa menambah wawasan keilmuan melalui berbagai media yang ada maupun mengikuti kegiatan yang berwawasan kompetensi.

C. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a. Motivasi berprestasi yang tinggi akan memberi dampak dan pengaruh yang tinggi pula terhadap kompetensi profesional guru. Motivasi berprestasi yang tinggi adalah merupakan kebutuhan untuk meraih prestasi yang melampaui standar, dengan motivasi berprestasi yang tinggi, seorang guru akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada.
- b. Komitmen organisasi yang kuat akan memberikan kontribusi terhadap kompetensi profesional guru. Komitmen organisasi yang kuat merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai bagian dari anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2. Implikasi Praktis

a. Bagi Guru

Meningkatkan kompetensi profesional dalam hal mengembangkan Materi secara kreatif kepada peserta didik melalui peningkatan motivasi berprestasi dan komitmen organisasi

b. Bagi SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang

Memfasilitas guru untuk mengembangkan potensinya dengan memberikan hadiah bagi guru yang memiliki prestasi dan dedikasi yang tinggi, selain itu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan dana dan membuat regulasi yang saling menguntungkan antara guru dan sekolah, sehingga guru merasa nyaman dan memiliki semangat untuk memajukan sekolah

c. Bagi Dinas Pendidikan

Memfasilitas guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan dana dan kemudahan perijinan, selain itu memberikan isentif bagi guru yang memiliki prestasi baik dalam lingkup kota maupun tingkat nasional dan menyelenggarakan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan kemampuan guru dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 2019. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alwi, M., & Sugiono, E. 2020. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Ansel, M.F., & Nono, Y.B.S. 2023. Pengaruh Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Katolik di Kota Ende. *Journal on Education*. 5 (3), 7156-7167.
- Buchari, A. 2019. *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, S. 2015. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Djaali, 2017. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fachruddin, S., & Ali, I. 2015. *Pengembangan Profesionalitas Guru* . Jakarta: Gaung Persada Press.
- Fitriani, C.M.A., & Usman, N. 2017. Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2).
- Gani, H. M. U., Nur, M., Mallongi, H. S., & Rusjdin, H. 2018. The Impacts of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Lecturers' Performance. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267), 11(1), 17. <https://doi.org/10.21013/jmss.v11.n1.p2>.
- Gunanto, B.T. 2024. Pelatihan, motivasi berprestasi, penguasaan kompetensi dan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Magelang. *Journal of Education Policy and Management Studies*. 1 (1), 42 – 56.
- Gundlach, G.T., Achrol, R.S., & Mentzer. J.T. 2015. The Structure of Commitment In Exchange,” *Journal of Marketing*, 59 (1), 78-92.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2023. *Perilaku dalam Organisasi: Memahami dan Mengelola Sisi Manusiawi dalam Pekerjaan*. New Jersey: Prentice – Hall.

- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. 2022. Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Hasibuan, M.S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, S. 2019. *Kontribusi Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru IPA SMP di Kabupaten Purworejo*. Tesis. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Ibrahim. B. 2017. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaris, M. 2018. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Jamil, S. 2018. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Janawi. 2019. *Kompetensi Guru : Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar 2015 *Guru Profesional*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,)
- Kuntjoro, Z.S. 2017. *Komitmen Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kusmaryani, R. E. (2019). Membudayakan nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan dalam upaya menegakkan Etika Profesi. *Dinamika Pendidikan*, 1, 90-101
- Lestari, S.E.P., Yanti, S., Suhaya., & Sutarman. 2021. Hubungan Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Profesionalisme Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pemandhu*. 2 (2), 147-153.
- Mahendra, O.R. 2023 *Pengaruh Disiplin Kerja, Kinerja, dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Pembelajaran di SDN Se-Kecamatan Nguntoronadi Magetan*. Tesis. IAIN Ponorogo.
- McClelland, D. 2022. *Motivasi Manusia*. New York : Cambridge.
- Mirdanda, A. 2018. *Motivasi Berprestasi dan Disiplin Peserta Didik*. Pontianak: Galeri Bahasa Inggris Yudha.
- Muhaimin. 2018. *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. 2017. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Mutakin, T.Z 2023 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri 2 Pontianak. *Jurnal Imliah Pendidikan MIPA*, 3(2).
- Naqyrizkiani, F., Herawan, E., & Triatna, C. 2022 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) Di Sekolah Dasar”. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 16(2).
- Nelliwati, 2018. Motivation and innovation role of school’s principal in improving teacher professionalism. *The International Journal of Counseling and Education*.
- Ningsih, Ni Kadek Windi Septia, dan Putra Made Surya. 2019. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5907-5927.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian dan Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nurutami & Adman. 2016. Kompetensi Profesional Guru Sebagai Determinan Terhadap Minat Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan*, 1 (1), 119-127.
- Payong, M.R. 2016. *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta: Indeks
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru . Jakarta: Sekretariat Negara.
- Peraturan Direktur Jendral Guru dan Tenaga kependidikan 2023. Nomor . 2626 /B/HK.04.01/ 2023. Tentang Model Kompetensi Guru
- Robbins, 2016. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2020. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Romy, E. 2022. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Pers
- Sagala, S. 2016. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, P. 2020. *Perilaku Kepemimpinan: Efek dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. PT Kanisius.
- Sanjaya, W. 2018. *Strategi Menjadi Guru Profesional*. Bandung :Rosdakarya

- Setiawati, L. & Dewi, I.G.A.M. 2023. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan, *EJurnal Manajemen*, 12(3).
- Sopiah. 2008. *Organisasi Perilaku*. Yogyakarta: Andi Offset
- Steers, R.M., & Black, J.S. 2019. *Organizational Behavior*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Sugiyono. 2020. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryana. 2014. *Kewirausahaan (Kiat dan Proses Menuju Sukses)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanto, A. 2018. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutihat, I., Ruhita, R., & Supriadi, A. 2022. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Salah Satu Sekolah Di Kabupaten Kuningan, *Edum Journal*, 5 (1), 1-14.
- Undang-Undang RI. No 14 Tahun 2010, Tentang Guru Dan Dosen*
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ayat (1) Bab I ketentuan umum tentang Guru dan Dosen.*
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 28, Ayat 3, Butir c.*
- Uno, B.H. 2019. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo A., & Hamrin. 2017. *Menjadi Guru Brekarakter Strategi Membangun. Kompetensi & Karakter Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widyanti, R. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB

Lampiran 1



Universitas PGRI Semarang PASCASARJANA

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232 – Indonesia
Telp. (024) 8316377 Faxes. (024) 8448217 E_mail : upgris@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

USULAN JUDUL TESIS

Diajukan oleh Mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Semarang :

Nama : Hana Tristiandari
NPM : 23510126
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Candisari Semarang.

Semarang, 9 Januari 2025

Pembimbing I

Dr. Widva Kusumaningsih, M.Pd
NPP. 108101293

Pembimbing II

Dr. Nurkolis, MM
NPP. 116701341

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Noor Miyono, M.Si
NPP. 126401367

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CANDISARI SEMARANG

Identitas Responden

Nama :

Instansi :

Guru Mata Pelajaran :

Berilah tanda√ pada butir-butir pertanyaan yang tersedia sesuai dengan kondisi obyektif yang Bapak/Ibu nilai.

Alternatif Jawaban

- 5 : Selalu dilakukan
4 : sering dilakukan
3 : Kadang-kadang dilakukan
2 : Jarang dilakukan
1 : Tidak pernah dilakukan

Kompetensi Profesional (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Guru menyampaikan materi secara runtut dan sistematis					
2	Guru berusaha memahami tujuan setiap materi yang akan diajarkan dengan banyak membaca buku, konsultasi dengan teman sejawat yangmengampu mata pelajaran yang sama.					
3	Guru menyampaikan struktur pembelajaran dari yang mudah ke yang sulit.					
4	Guru menyampaikan materi dengan struktur yang tersusun dari yang konkret ke abstrak.					
5	Guru mampu menjawab pertanyaan yang diberikan kepada siswa					
6	Guru mampu memberikan penjelasan yang mudah dipahami oleh siswa					
7	Guru memberikan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran					
8	Guru mampu memahami dan menjelaskan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran					
9	Guru melibatkan peserta didik dalam					

	pembelajaran					
10	Guru dapat menguasai kelas untuk memberikan materi pelajaran					
11	Guru dapat mengkondisikan anak ketika ramai					
12	Guru dapat menyelesaikan masalah diskusi ketika mengalami kesulitan jawaban					
13	Siswa dapat memahami struktur pembelajaran dengan jelas					
14	Guru merangkum materi yang dipelajari diakhir pembelajaran hari ini					
15	Seluruh rangkuman materi sesuai tujuan pembelajaran					
16	Guru memberi perhatian keseluruhan peserta didik					
17	Ketika pembelajaran guru membagi pandangannya keseluruhan peserta didik, sehingga semua merasa diperhatikan					
18	Guru mengajar dengan semangat, sehingga semua peserta didik ikut bersemangat dalam mengikuti pembelajaran					
19	Guru menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media pembelajaran sehingga peserta didik ikut bersemangat dalam mengikuti pembelajaran					
20	Guru menegur siswa yang ribut ketika pembelajaran sedang berlangsung					
21	Guru mampu mengkondisikan keadaan kelas yang tidak kondusif menjadi kondusif kembali					
22	Guru mengelola kelas dengan asas keadilan					
23	Guru membuat kelas bernuansa edukatif					
24	Guru mengatur tempat duduk siswa sebelum memulai pembelajaran					
25	Guru menerima usulan terkait tempat duduk demi kenyamanan siswa					
26	Guru menyediakan waktu untuk tanya jawab					
27	Guru memberikan ruang untuk anak-anak dapat berdiskusi secara intensif atas pertanyaan guru					
28	Guru meminta <i>feed back</i> dari siswa terkait pembelajaran yang telah dilakukan saat itu					
29	Guru memberikan <i>feed back</i> dari siswa					

	sesuai dengan kemampuan anak					
30	Guru menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan materi ajar.					
31	Guru menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam ber-komunikasi dengan guru-guru serumpun untuk bertukar informasi dan pengalaman mengajar.					
32	Guru menggunakan teknologi dalam memberikan tugas rumah pada anak					
33	Guru membuat kontens motivasi belajar untuk anak dengar dirumah					
34	Guru memanfaatkan lingkungan sebagai media belajar					
35	Guru menggunakan media pembelajaran dari bahan alam lingkungan yang ramah anak					
36	Guru mengembangkan materi dengan acuan kurikulum terbaru					
37	Guru dapat mengembangkan materi dengan mencari berbagai macam sumber belajar					
38	Guru membuat soal sesuai materi yang diajarkan					
39	Soal yang diberikan guru sesuai dengan rangkuman yang dibuat					
40	Guru memberikan nilai ujian yang obyektif					
41	Guru memberikan nilai ujian dengan adil					
42	Guru memberikan nilai berdasarkan hasil kerja dan karya nyata anak					
43	Guru mengidentifikasi soal dan memberikan nilai berdasarkan koreksi tanpa adanya nilai tambahan					
44	Guru mengembalikan berkas ujian atau tugas setelah diperiksa					
45	Guru menganalisis hasil belajar siswa sebagai bahan refleksi					
46	Guru mengidentifikasi hasil ulangan dan menganalisis menjadi acuan ke depan					
47	Guru mengelola file nilai untuk dijadikan komparasi ujian ke depannya					
48	Guru menjadi hasil ujian sebagai dasar awal menganalisis kemampuan anak					

Motivasi berprestasi (X1)

No	Daftar pernyataan	Pilihan				
		1	2	3	4	5
1	Guru telah berusaha membantu siswa menyadari kelebihan dan kelemahannya					
2	Guru selama ini telah membantu siswa mencapai keinginan yang diharapkan					
3	Guru meningkatkan optimis diri dalam menghadapi kendala tugas mengajar					
4	Guru selama ini telah mendorong diri siswa memiliki kepercayaan diri					
5	Guru telah memotivasi murid untuk mempelajari bahan yang telah diajarkan untuk mencapai kecakapan hidup					
6	Guru meyakini bahwa setiap kesulitan ada kemudian ke depannya					
7	Guru telah memberikan keleluasaan siswa untuk mengungkapkan keluhannya dalam pembelajaran					
8	Guru merasa telah menjawab semua pertanyaan murid dalam pembelajaran yang memberikan kepuasan pada murid					
9	Guru merasa bahwa dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika mau berusaha					
10	Guru memiliki semangat mengajar ketika mengajar di depan kelas					
11	Guru berusaha memasuki ruang kelas ketika akan mengajar agar tepat waktu					
12	Guru memulai pelajaran dengan berdoa sebagai bagian dari niat kesungguhan					
13	Guru telah menguasai bahan pengajaran ketika akan mengajar di depan kelas					
14	Guru merasa yakin bahwa siswa akan puas dengan bahan pelajaran yang telah anda sampaikan					
15	Guru selalu siap menjawab apa yang menjadi pertanyaan siswa					
16	Guru membimbing agar hubungan antara peserta didik dengan guru dan peserta didik lain terpelihara dengan baik.					
17	Guru kurang mengembangkan interaksi yang sehat dan serasi.					
18	Guru menangani perilaku peserta didik yang kurang baik.					
19	Guru telah melakukan berbagai cara untuk menangani murid yang tidak tuntas belajarnya					

20	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
21	Guru memiliki jurnal kegiatan harian pribadi					
22	Guru masuk sekolah dan memprioritaskan tugas mengajar walau kondisi musim hujan					
23	Guru tetap masuk ke sekolah walaupun anak anda sedang sakit					
24	Guru akan pulang lebih awal ketika banyak siswa yang tidak masuk sekolah					
25	Sebelum pembelajaran guru memilih jenis evaluasi yang disesuaikan dengan bahan ajar yang akan diajarkan.					
26	Guru memilih bahan ajar yang tercantum dalam RPP sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik.					
27	Guru memiliki semangat untuk promosi jabatan yang lebih tinggi					
28	Guru berkeinginan kuat untuk menjadi kepala sekolah					
29	Guru berkeinginan untuk mengajar di kelas yang lebih tinggi dari sekarang					
30	Guru membuat les pribadi dirumah untuk mendorong keberhasilan belajar					
31	Guru berusaha memberikan tambahan belajar apabila ada siswa yang tidak tuntas belajarnya					
32	Guru berusaha membina siswa yang memiliki penyimpangan perilaku					
33	Guru akan mengikuti lomba guru teladan setiap diberi kesempatan					
34	Guru mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
35	Guru merasa bangga apabila ada siswa yang memperoleh nilai tinggi					
36	Guru akan berusaha terus memperbaiki kinerja saya					
37	Guru malas untuk mempersiapkan administrasi pelajaran					
38	Guru memiliki strategi khusus dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran.					
39	Guru semangat dalam mengajar di depan siswa					
40	Guru senang sekali proses memasukkan nilai ke raport					

41	Proses pembelajaran dilaksanakan dengan teliti dan sabar					
42	Langkah pembelajaran dilaksanakan tanpa ada yang ditinggal mulai dari doa awal belajar sampai akhir.					

Komitmen organisasi (X2)

No	Daftar pernyataan	Pilihan				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa nyaman mengajar di dalam sekolah ini					
2	Saya Berkeinginan menghabiskan sisa karir di sekolah ini					
3	Saya benar-benar merasakan permasalahan di sekolah juga merupakan permasalahan saya					
4	Saya merasa penting untuk tetap bekerja sampai pension					
5	Saya merasa sudah menjadi bagian keluarga dari sekolah ini					
6	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di sekolah ini sampai pensiun					
7	Saya selalu siap jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan lembur					
8	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan sekolah					
9	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini					
10	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja saya					
11	Saya tidak keberatan jika harus mengerjakan pekerjaan diluar bidang saya					
12	Saya mera amultitasking sehingga mampu mengerjakana banyak hal					
13	Saya bersedia jika melakukan tugas diluar					
14	Saya tidak keberatan jika diutus dinas keluar sekolah untuk mewakili sekolah ini					
15	Saya dengan senang hati melaksanakan tugas diluar karena menambah wawasan saya					
16	Saya membuat relasi positif dengan rekan kerja					
17	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
18	Saya meminimalisir konflik dengan rekan kerja saya					
19	Saya membuat relasi positif dengan pimpinan					
20	Saya selalu berdiskusi dengan pimpinan terkait pekerjaan					

21	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan saya				
22	Saya membangun komunikasi kerja secara kolektif				
23	Saya melibatkan banyak anggota untuk mencapai tujuan bersama				
24	Saya merasa jika melakukan komunikasi kerja secara kolektif maka akan meningkatkan efektifitas dan membantu menyelesaikan masalah dengan cepat				
25	Saya ikut terlibat dalam keputusan				
26	Saya berpartisipasi dalam pengambilang keputusan				
27	Saya memberikan masukan dan umpan balik terhadap sebuah masalah yang ada				
28	Saya memberikan sumbangsih ide dan pemikiran				
29	Saya memberikan kontribusi, pemikiran dan gagasan untuk kemajuan sekolah				
30	Saya Memberikan bantuan pemikiran untuk kegiatan forum atau perkumpulan				
31	Saya memiliki inovasi dan pembaharuan dalam pembelajaran				
32	Saya memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran				
33	Saya membuat rencana pembelajaran guna memudahkan proses pembelajaran				

Lampira 3

TABULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Resp	Kompetensi Profesional Guru (Y)																								Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	P 01	4	4	1	2	2	3	2	3	2	5	3	2	4	3	2	1	2	5	3	2	3	2	5	4	136
2	P 02	2	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	3	5	3	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	115
3	P 03	1	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	3	5	5	3	5	3	4	3	2	1	183
4	P 04	2	2	3	5	5	2	2	4	2	4	3	5	3	2	1	3	2	2	3	2	5	3	2	5	122
5	P 05	3	3	5	5	2	5	2	5	4	4	3	2	5	4	3	2	1	4	4	4	2	5	5	5	182
6	P 06	5	3	5	2	5	5	5	5	3	4	4	1	1	5	5	3	2	4	2	5	3	1	4	2	146
7	P 07	2	3	1	4	2	3	5	2	1	2	5	2	4	2	1	5	4	4	2	3	2	2	2	1	131
8	P 08	2	2	3	2	3	4	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	5	3	2	2	2	5	3	150
9	P 09	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	2	3	1	3	5	5	2	1	5	4	168
10	P 10	2	5	5	5	4	5	2	2	2	4	2	3	2	5	3	2	5	4	4	3	5	5	2	3	176
11	P 11	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	3	3	2	5	2	2	123
12	P 12	2	1	5	3	2	3	2	4	2	3	2	5	5	4	3	2	5	2	1	4	1	5	3	5	151
13	P 13	5	5	2	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	195
14	P 14	2	1	3	2	3	4	2	4	4	5	5	4	1	5	5	2	2	2	2	2	3	3	5	2	155
15	P 15	2	3	2	3	2	5	2	1	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	5	2	117
16	P 16	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	5	2	2	3	1	2	2	4	2	3	2	3	1	2	122
17	P 17	3	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	2	192
18	P 18	1	3	2	3	4	4	2	3	2	4	1	4	2	5	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	117
19	P 19	5	3	3	5	3	4	5	5	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	192
20	P 20	2	2	2	3	2	2	2	5	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	121

21	P 21	2	3	2	5	2	2	3	4	4	5	2	2	5	2	2	2	3	5	1	2	5	4	5	3	151
22	P 22	5	4	2	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5	205
23	P 23	3	3	5	2	3	2	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	2	4	2	2	5	2	2	149
24	P 24	3	4	5	3	3	2	3	5	1	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	144
25	P 25	5	2	3	3	5	2	2	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	185
26	P 26	2	2	3	5	5	3	5	5	1	2	3	2	3	2	5	1	2	3	4	5	4	3	4	1	155
27	P 27	1	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	3	2	5	3	4	5	2	4	3	168
28	P 28	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	116
29	P 29	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	116
30	P 30	5	5	2	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	2	5	2	181

No	Resp	Kompetensi Profesional Guru (Y)																								
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	Skor
1	P 01	4	4	2	3	2	1	4	2	3	2	3	3	2	5	5	2	5	2	2	2	3	2	1	3	136
2	P 02	3	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	115
3	P 03	3	5	3	5	3	4	5	5	2	3	2	3	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	183
4	P 04	3	2	3	3	1	2	1	2	5	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	122
5	P 05	5	3	4	5	3	3	3	5	2	2	2	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	182
6	P 06	3	2	5	5	5	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	146
7	P 07	5	5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	4	4	2	3	4	4	1	2	2	1	131
8	P 08	2	5	2	1	2	5	5	5	1	3	2	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	150
9	P 09	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	2	3	2	2	5	5	4	2	3	4	1	2	3	3	168
10	P 10	1	3	5	5	2	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	3	5	176
11	P 11	2	1	2	3	2	1	5	2	2	3	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	3	4	2	2	123

12	P 12	3	4	2	3	5	3	3	2	1	5	5	2	5	4	3	3	4	1	3	3	5	2	4	2	151
13	P 13	4	4	2	2	3	5	4	4	5	5	2	5	2	5	5	2	4	5	3	5	4	3	2	5	195
14	P 14	2	3	2	5	3	2	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	2	5	3	2	2	5	155	
15	P 15	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	117
16	P 16	2	2	3	2	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	2	4	2	2	122
17	P 17	5	4	5	5	4	2	2	2	5	5	5	2	5	4	4	1	5	5	5	5	2	2	2	4	192
18	P 18	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	117
19	P 19	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5	3	3	3	1	2	2	5	5	192
20	P 20	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	121
21	P 21	4	4	1	2	2	1	2	2	4	5	2	4	4	4	4	2	5	5	5	1	3	2	3	5	151
22	P 22	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	205
23	P 23	3	4	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	3	4	2	149
24	P 24	3	4	3	5	3	5	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	1	5	2	2	3	2	2	3	144
25	P 25	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4	2	4	5	5	3	3	5	1	5	5	2	2	185
26	P 26	3	3	5	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	2	5	3	155
27	P 27	3	3	4	3	2	5	4	3	2	5	4	5	2	3	2	3	5	4	4	4	5	4	5	2	168
28	P 28	2	5	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	116
29	P 29	1	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	4	2	2	116
30	P 30	5	4	2	2	2	5	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	181

No	Resp	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Skor		
1	P 01	3	2	2	2	1	4	1	2	5	2	4	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	105
2	P 02	2	3	2	2	2	4	5	2	3	2	1	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	123	
3	P 03	1	2	2	2	3	2	2	2	3	5	3	2	3	2	3	2	1	3	2	5	3	2	111	
4	P 04	5	2	2	4	3	3	3	1	2	3	2	5	4	4	4	2	2	2	2	3	5	3	134	

5	P 05	4	5	2	5	2	2	2	2	5	3	2	4	5	5	2	2	1	4	3	5	4	148
6	P 06	2	4	1	4	5	1	5	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	125
7	P 07	3	3	3	3	2	5	4	1	2	3	3	3	5	5	4	5	2	5	2	3	2	135
8	P 08	4	2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	114
9	P 09	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	2	2	3	2	4	2	2	5	106
10	P 10	3	2	5	5	2	3	3	3	2	5	2	4	5	4	3	2	4	2	3	4	4	126
11	P 11	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	3	3	5	184
12	P 12	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	2	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	180
13	P 13	2	4	4	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	5	5	1	5	113
14	P 14	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	102
15	P 15	5	2	5	5	2	5	1	2	2	2	3	5	4	2	3	2	4	5	3	2	4	136
16	P 16	4	1	3	3	5	3	4	5	5	4	3	4	2	3	4	3	5	5	2	2	4	153
17	P 17	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	2	5	4	4	5	5	5	5	177
18	P 18	2	3	3	5	2	2	3	2	1	4	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	2	109
19	P 19	5	2	5	5	2	2	2	3	3	3	2	2	5	2	5	4	1	5	3	4	3	145
20	P 20	3	5	3	1	2	2	5	3	1	5	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	2	122
21	P 21	2	4	2	4	5	5	4	5	4	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	126
22	P 22	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	92
23	P 23	2	3	2	2	3	3	3	2	5	2	3	2	3	2	2	2	5	4	2	1	2	125
24	P 24	2	3	2	2	2	1	3	2	5	2	1	5	4	4	5	5	2	2	4	5	5	144
25	P 25	4	5	2	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	178
26	P 26	4	5	4	3	2	4	2	5	2	3	2	1	4	4	2	3	5	2	4	2	3	117
27	P 27	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	108
28	P 28	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	100
29	P 29	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	5	91
30	P 30	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	1	5	4	1	2	3	4	2	3	3	147

No	Resp	MOTIVASI BERPRESTASI (X1)																				Skor	
		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		42
1	P 01	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	3	105	
2	P 02	5	2	3	1	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	4	5	1	5	3	3	2	123
3	P 03	1	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	5	3	2	5	2	1	5	2	111
4	P 04	4	1	3	2	5	2	5	4	4	2	3	2	5	2	5	5	3	3	3	3	5	134
5	P 05	3	2	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	1	2	5	3	5	2	2	5	148
6	P 06	5	2	3	2	5	2	5	2	1	4	4	5	2	4	2	4	3	3	3	3	5	125
7	P 07	5	2	1	5	3	2	3	2	4	5	4	4	3	4	4	5	2	3	2	3	1	135
8	P 08	5	2	2	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	4	5	2	2	2	5	5	4	114
9	P 09	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	106
10	P 10	2	3	5	3	3	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	5	126
11	P 11	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	184
12	P 12	2	5	3	5	4	5	4	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	180
13	P 13	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	5	4	3	5	5	4	2	1	4	3	113
14	P 14	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	2	2	4	4	2	4	2	2	102
15	P 15	4	5	3	4	4	2	3	5	4	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	3	3	136
16	P 16	5	5	5	5	3	4	4	2	4	5	1	3	4	4	5	2	2	5	3	5	3	153
17	P 17	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	2	5	5	4	3	5	4	5	177
18	P 18	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	1	3	2	4	109
19	P 19	4	4	2	4	5	1	5	3	3	5	4	5	5	4	5	2	5	2	3	2	4	145
20	P 20	4	4	5	3	2	5	4	1	5	5	4	3	2	2	2	1	3	1	2	1	4	122
21	P 21	3	5	2	5	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	5	4	126
22	P 22	2	5	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	92

23	P 23	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	5	4	2	5	5	3	3	5	3	125	
24	P 24	2	3	4	4	5	2	3	2	3	5	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	144
25	P 25	5	3	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	178	
26	P 26	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	117	
27	P 27	2	2	2	2	3	2	4	2	2	5	3	2	2	2	5	2	2	5	3	4	4	108	
28	P 28	1	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	2	4	5	3	3	100	
29	P 29	2	1	5	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	91	
30	P 30	3	4	3	2	5	4	2	1	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	147	

No	Resp	KOMITMEN ORGANISASI (X2)																																Skor		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	
1	P 01	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	141
2	P 02	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	143	
3	P 03	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	2	140	
4	P 04	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	142	
5	P 05	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	5	148		
6	P 06	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	138	
7	P 07	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3	2	139	
8	P 08	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	146	
9	P 09	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
10	P 10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	158	
11	P 11	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	153
12	P 12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	139
13	P 13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	153
14	P 14	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	140

15	P 15	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	2	138
16	P 16	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	140
17	P 17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	138
18	P 18	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	129
19	P 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	131
20	P 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	132
21	P 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	129
22	P 22	4	5	5	3	5	4	3	2	2	3	2	5	4	4	3	3	4	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	4	5	2	2	4	2	2	107
23	P 23	4	3	2	2	5	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	1	2	4	5	2	3	4	4	3	4	3	3	2	104	
24	P 24	4	2	2	5	2	2	3	1	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	5	4	2	1	3	3	4	4	1	2	2	100	
25	P 25	4	4	2	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	129	
26	P 26	4	2	2	4	2	3	4	4	5	4	5	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	1	3	2	5	4	2	3	4	2	3	107	
27	P 27	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	123	
28	P 28	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	145	
29	P 29	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	145	
30	P 30	3	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	143	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS

→ Motivasi Berprestasi

		Skor_total			Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	.495**	Item_23	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.005		Sig. (2-tailed)	.006
	N	30		N	30
Item_2	Pearson Correlation	.485**	Item_24	Pearson Correlation	.456*
	Sig. (2-tailed)	.007		Sig. (2-tailed)	.011
	N	30		N	30
Item_3	Pearson Correlation	.441*	Item_25	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.015		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_4	Pearson Correlation	.605**	Item_26	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
Item_5	Pearson Correlation	.609**	Item_27	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.005
	N	30		N	30
Item_6	Pearson Correlation	.469**	Item_28	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	.009		Sig. (2-tailed)	.004
	N	30		N	30
Item_7	Pearson Correlation	.513**	Item_29	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.004
	N	30		N	30
Item_8	Pearson Correlation	.510**	Item_30	Pearson Correlation	.286
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.125
	N	30		N	30
Item_9	Pearson Correlation	.611**	Item_31	Pearson Correlation	.450*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.013
	N	30		N	30
Item_10	Pearson Correlation	.552**	Item_32	Pearson Correlation	.442*
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.014
	N	30		N	30
Item_11	Pearson Correlation	.478**	Item_33	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.008		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
Item_12	Pearson Correlation	.509**	Item_34	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.007
	N	30		N	30
Item_13	Pearson Correlation	.469**	Item_35	Pearson Correlation	.442*
	Sig. (2-tailed)	.009		Sig. (2-tailed)	.015
	N	30		N	30
Item_14	Pearson Correlation	.297	Item_36	Pearson Correlation	.441*
	Sig. (2-tailed)	.111		Sig. (2-tailed)	.015
	N	30		N	30
Item_15	Pearson Correlation	.554**	Item_37	Pearson Correlation	.458*
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.011
	N	30		N	30
Item_16	Pearson Correlation	.546**	Item_38	Pearson Correlation	.428*
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.018
	N	30		N	30
Item_17	Pearson Correlation	.490**	Item_39	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.006		Sig. (2-tailed)	.004
	N	30		N	30
Item_18	Pearson Correlation	.516**	Item_40	Pearson Correlation	.308
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.098
	N	30		N	30

Item_19	Pearson Correlation	.508**	Item_41	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.009
	N	30		N	30
Item_20	Pearson Correlation	.505**	Item_42	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_21	Pearson Correlation	.528**	Skor_tota	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.003	l	Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30
Item_22	Pearson Correlation	.504**			
	Sig. (2-tailed)	.004			
	N	30			

→ Komitmen Organisasi

Skor_total			Skor_total		
Item_1	Pearson Correlation	.506**	Item_18	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_2	Pearson Correlation	.529**	Item_19	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.003		Sig. (2-tailed)	.002
	N	30		N	30
Item_3	Pearson Correlation	.555**	Item_20	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_4	Pearson Correlation	.569**	Item_21	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.003
	N	30		N	30
Item_5	Pearson Correlation	.567**	Item_22	Pearson Correlation	.485**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.007
	N	30		N	30
Item_6	Pearson Correlation	.618**	Item_23	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.007
	N	30		N	30
Item_7	Pearson Correlation	.564**	Item_24	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.002
	N	30		N	30
Item_8	Pearson Correlation	.639**	Item_25	Pearson Correlation	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
Item_9	Pearson Correlation	.599**	Item_26	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
Item_10	Pearson Correlation	.584**	Item_27	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.005
	N	30		N	30
Item_11	Pearson Correlation	.562**	Item_28	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.002
	N	30		N	30
Item_12	Pearson Correlation	.502**	Item_29	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.005		Sig. (2-tailed)	.003
	N	30		N	30
Item_13	Pearson Correlation	.550**	Item_30	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_14	Pearson Correlation	.548**	Item_31	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.003
	N	30		N	30
Item_15	Pearson Correlation	.623**	Item_32	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.001

Item_16	N	30	Item_33	N	30
	Pearson Correlation	.487**		Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.006		Sig. (2-tailed)	.004
	N	30		N	30
Item_17	N	30	Skor_total	N	30
	Pearson Correlation	.545**		Pearson Correlation	.1
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30

→ Kompetensi Profesional

Skor_total			Skor_tota		
Item_1	Pearson Correlation	.458	Item_26	Pearson Correlation	.455
	Sig. (2-tailed)	.011		Sig. (2-tailed)	.011
	N	30		N	30
Item_2	Pearson Correlation	.465**	Item_27	Pearson Correlation	.457
	Sig. (2-tailed)	.010		Sig. (2-tailed)	.011
	N	30		N	30
Item_3	Pearson Correlation	.334	Item_28	Pearson Correlation	.333
	Sig. (2-tailed)	.072		Sig. (2-tailed)	.072
	N	30		N	30
Item_4	Pearson Correlation	.588**	Item_29	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.004
	N	30		N	30
Item_5	Pearson Correlation	.415	Item_30	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.023		Sig. (2-tailed)	.002
	N	30		N	30
Item_6	Pearson Correlation	.473**	Item_31	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.008		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_7	Pearson Correlation	.499**	Item_32	Pearson Correlation	.501**
	Sig. (2-tailed)	.005		Sig. (2-tailed)	.005
	N	30		N	30
Item_8	Pearson Correlation	.471**	Item_33	Pearson Correlation	.326
	Sig. (2-tailed)	.009		Sig. (2-tailed)	.079
	N	30		N	30
Item_9	Pearson Correlation	.322	Item_34	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.083		Sig. (2-tailed)	.003
	N	30		N	30
Item_10	Pearson Correlation	.510**	Item_35	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.004		Sig. (2-tailed)	.009
	N	30		N	30
Item_11	Pearson Correlation	.460	Item_36	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.011		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_12	Pearson Correlation	.440	Item_37	Pearson Correlation	.300
	Sig. (2-tailed)	.015		Sig. (2-tailed)	.107
	N	30		N	30
Item_13	Pearson Correlation	.423	Item_38	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.020		Sig. (2-tailed)	.002
	N	30		N	30
Item_14	Pearson Correlation	.613**	Item_39	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.001
	N	30		N	30
Item_15	Pearson Correlation	.571**	Item_40	Pearson Correlation	.437
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.016
	N	30		N	30
Item_16	Pearson Correlation	.482**	Item_41	Pearson Correlation	.433
	Sig. (2-tailed)	.007		Sig. (2-tailed)	.017
	N	30		N	30
Item_17	Pearson Correlation	.312	Item_42	Pearson Correlation	.458

	Sig. (2-tailed)	.093		Sig. (2-tailed)	.011
	N	30		N	30
Item_18	Pearson Correlation	.467**	Item_43	Pearson Correlation	.441*
	Sig. (2-tailed)	.009		Sig. (2-tailed)	.015
	N	30		N	30
Item_19	Pearson Correlation	.636**	Item_44	Pearson Correlation	.429*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.018
	N	30		N	30
Item_20	Pearson Correlation	.529**	Item_45	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (2-tailed)	.003		Sig. (2-tailed)	.010
	N	30		N	30
Item_21	Pearson Correlation	.496**	Item_46	Pearson Correlation	.288
	Sig. (2-tailed)	.005		Sig. (2-tailed)	.122
	N	30		N	30
Item_22	Pearson Correlation	.471**	Item_47	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.009		Sig. (2-tailed)	.002
	N	30		N	30
Item_23	Pearson Correlation	.561**	Item_48	Pearson Correlation	.439*
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.015
	N	30		N	30
Item_24	Pearson Correlation	.294	Skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.114		Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30
Item_25	Pearson Correlation	.541**			
	Sig. (2-tailed)	.002			
	N	30			

OUTPUT UJI RELIABILITAS

→ Motivasi Berprestasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	42

→ Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	33

→ Kompetensi Profesional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	48

Lampiran 5

KUESIONER (SESUDAH UJI)
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
SD NEGERI DI KECAMATAN CANDISARI SEMARANG

Identitas Responden

Nama :

Instansi :

Guru Mata Pelajaran :

Berilah tanda√ pada butir-butir pertanyaan yang tersedia sesuai dengan kondisi obyektif yang Bapak/Ibu nilai.

Alternatif Jawaban

5 : Selalu dilakukan

4 : sering dilakukan

3 : Kadang-kadang dilakukan

2 : Jarang dilakukan

1 : Tidak pernah dilakukan

Kompetensi Profesional (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Guru menyampaikan materi secara runtut dan sistematis					
2	Guru berusaha memahami tujuan setiap materi yang akan diajarkan dengan banyak membaca buku, konsultasi dengan teman sejawat yangmengampu mata pelajaran yang sama.					
3	Guru menyampaikan materi dengan struktur yang tersusun dari yang konkret ke abstrak.					
4	Guru mampu menjawab pertanyaan yang diberikan kepada siswa					
5	Guru mampu memberikan penjelasan yang mudah dipahami oleh siswa					
6	Guru memberikan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran					
7	Guru mampu memahami dan menjelaskan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran					
8	Guru dapat menguasai kelas untuk memberikan materi pelajaran					
9	Guru dapat mengkondisikan anak ketika ramai					

10	Guru dapat menyelesaikan masalah diskusi ketika mengalami kesulitan jawaban					
11	Siswa dapat memahami struktur pembelajaran dengan jelas					
12	Guru merangkum materi yang dipelajari diakhir pembelajaran hari ini					
13	Seluruh rangkuman materi sesuai tujuan pembelajaran					
14	Guru memberi perhatian keseluruhan peserta didik					
15	Guru mengajar dengan semangat, sehingga semua peserta didik ikut bersemangat dalam mengikuti pembelajaran					
16	Guru menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media pembelajaran sehingga peserta didik ikut bersemangat dalam mengikuti pembelajaran					
17	Guru menegur siswa yang ribut ketika pembelajaran sedang berlangsung					
18	Guru mampu mengkondisikan keadaan kelas yang tidak kondusif menjadi kondusif kembali					
19	Guru mengelola kelas dengan asas keadilan					
20	Guru membuat kelas bernuansa edukatif					
21	Guru menerima usulan terkait tempat duduk demi kenyamanan siswa					
22	Guru menyediakan waktu untuk tanya jawab					
23	Guru memberikan ruang untuk anak-anak dapat berdiskusi secara intensif atas pertanyaan guru					
24	Guru memberikan <i>feed back</i> dari siswa sesuai dengan kemampuan anak					
25	Guru menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan materi ajar.					
26	Guru menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam ber-komunikasi dengan guru-guru serumpun untuk bertukar informasi dan pengalaman mengajar.					
27	Guru menggunakan teknologi dalam memberikan tugas rumah pada anak					
28	Guru memanfaatkan lingkungan sebagai media belajar					

29	Guru menggunakan media pembelajaran dari bahan alam lingkungan yang ramah anak					
30	Guru mengembangkan materi dengan acuan kurikulum terbaru					
31	Guru membuat soal sesuai materi yang diajarkan					
32	Soal yang diberikan guru sesuai dengan rangkuman yang dibuat					
33	Guru memberikan nilai ujian yang obyektif					
34	Guru memberikan nilai ujian dengan adil					
35	Guru memberikan nilai berdasarkan hasil kerja dan karya nyata anak					
36	Guru mengidentifikasi soal dan memberikan nilai berdasarkan koreksi tanpa adanya nilai tambahan					
37	Guru mengembalikan berkas ujian atau tugas setelah diperiksa					
38	Guru menganalisis hasil belajar siswa sebagai bahan refleksi					
39	Guru mengelola file nilai untuk dijadikan komparasi ujian ke depannya					
40	Guru menjadi hasil ujian sebagai dasar awal menganalisis kemampuan anak					

Motivasi berprestasi (X1)

No	Daftar pernyataan	Pilihan				
		1	2	3	4	5
1	Guru telah berusaha membantu siswa menyadari kelebihan dan kelemahannya					
2	Guru selama ini telah membantu siswa mencapai keinginan yang diharapkan					
3	Guru meningkatkan optimis diri dalam menghadapi kendala tugas mengajar					
4	Guru selama ini telah mendorong diri siswa memiliki kepercayaan diri					
5	Guru telah memotivasi murid untuk mempelajari bahan yang telah diajarkan untuk mencapai kecakapan hidup					
6	Guru meyakini bahwa setiap kesulitan ada kemudian ke depannya					
7	Guru telah memberikan keleluasaan siswa untuk mengungkapkan keluhannya dalam pembelajaran					
8	Guru merasa telah menjawab semua pertanyaan murid dalam pembelajaran yang memberikan					

	kepuasaan pada murid					
9	Guru merasa bahwa dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika mau berusaha					
10	Guru memiliki semangat mengajar ketika mengajar di depan kelas					
11	Guru berusaha memasuki ruang kelas ketika akan mengajar agar tepat waktu					
12	Guru memulai pelajaran dengan berdoa sebagai bagian dari niat kesungguhan					
13	Guru telah menguasai bahan pengajaran ketika akan mengajar di depan kelas					
14	Guru selalu siap menjawab apa yang menjadi pertanyaan siswa					
15	Guru membimbing agar hubungan antara peserta didik dengan guru dan peserta didik lain terpelihara dengan baik.					
16	Guru kurang mengembangkan interaksi yang sehat dan serasi.					
17	Guru menangani perilaku peserta didik yang kurang baik.					
18	Guru telah melakukan berbagai cara untuk menangani murid yang tidak tuntas belajarnya					
19	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
20	Guru memiliki jurnal kegiatan harian pribadi					
21	Guru masuk sekolah dan memprioritaskan tugas mengajar walau kondisi musim hujan					
22	Guru tetap masuk ke sekolah walaupun anak anda sedang sakit					
23	Guru akan pulang lebih awal ketika banyak siswa yang tidak masuk sekolah					
24	Sebelum pembelajaran guru memilih jenis evaluasi yang disesuaikan dengan bahan ajar yang akan diajarkan.					
25	Guru memilih bahan ajar yang tercantum dalam RPP sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik.					
26	Guru memiliki semangat untuk promosi jabatan yang lebih tinggi					
27	Guru berkeinginan kuat untuk menjadi kepala sekolah					
28	Guru berkeinginan untuk mengajar di kelas yang lebih tinggi dari sekarang					

29	Guru berusaha memberikan tambahan belajar apabila ada siswa yang tidak tuntas belajarnya					
30	Guru berusaha membina siswa yang memiliki penyimpangan perilaku					
31	Guru akan mengikuti lomba guru teladan setiap diberi kesempatan					
32	Guru mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
33	Guru merasa bangga apabila ada siswa yang memperoleh nilai tinggi					
34	Guru akan berusaha terus memperbaiki kinerja saya					
35	Guru malas untuk mempersiapkan administrasi pelajaran					
36	Guru memiliki strategi khusus dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran.					
37	Guru semangat dalam mengajar di depan siswa					
38	Proses pembelajaran dilaksanakan dengan teliti dan sabar					
39	Langkah pembelajaran dilaksanakan tanpa ada yang ditinggal mulai dari doa awal belajar sampai akhir.					

Komitmen organisasi (X2)

No	Daftar pernyataan	Pilihan				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa nyaman mengajar di dalam sekolah ini					
2	Saya Berkeinginan menghabiskan sisa karir di sekolah ini					
3	Saya benar-benar merasakan permasalahan di sekolah juga merupakan permasalahan saya					
4	Saya merasa penting untuk tetap bekerja sampai pension					
5	Saya merasa sudah menjadi bagian keluarga dari sekolah ini					
6	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di sekolah ini sampai pensiun					
7	Saya selalu siap jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan lembur					
8	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan sekolah					
9	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini					
10	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja saya					

11	Saya tidak keberatan jika harus mengerjakan pekerjaan diluar bidang saya					
12	Saya mera amultitasking sehingga mampu mengerjakana banyak hal					
13	Saya bersedia jika melakukan tugas diluar					
14	Saya tidak keberatan jika diutus dinas keluar sekolah untuk mewakili sekolah ini					
15	Saya dengan senang hati melaksanakan tugas diluar karena menambah wawasan saya					
16	Saya membuat relasi positif dengan rekan kerja					
17	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
18	Saya meminimalisir konflik dengan rekan kerja saya					
19	Saya membuat relasi positif dengan pimpinan					
20	Saya selalu berdiskusi dengan pimpinan terkait pekerjaan					
21	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan saya					
22	Saya membangun komunikasi kerja secara kolektif					
23	Saya melibatkan banyak anggota untuk mencapai tujuan bersama					
24	Saya merasa jika melakukan komunikasi kerja secara kolektif maka akan meningkatkan efektifitas dan membantu menyelesaikan masalah dengan cepat					
25	Saya ikut terlibat dalam keputusan					
26	Saya berpartisipasi dalam pengambilang keputusan					
27	Saya memberikan masukan dan umpan balik terhadap sebuah masalah yang ada					
28	Saya memberikan sumbangsih ide dan pemikiran					
29	Saya memberikan kontribusi, pemikiran dan gagasan untuk kemajuan sekolah					
30	Saya Memberikan bantuan pemikiran untuk kegiatan forum atau perkumpulan					
31	Saya memiliki inovasi dan pembaharuan dalam pembelajaran					
32	Saya memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran					
33	Saya membuat rencana pembelajaran guna memudahkan proses pembelajaran					

saLampiran 6

TABULASI DATA PENELITIAN

Resp	Kompetensi Profesional (Y)																																								Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
G001	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	149	
G002	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	161	
G003	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	116	
G004	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	189	
G005	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	134	
G006	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	119	
G007	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98	
G008	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	135	
G009	5	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	143	
G010	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	139	
G011	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	117	
G012	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	4	5	4	5	5	162	
G013	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	135
G014	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	123
G015	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	163	
G016	2	2	2	2	3	2	5	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	125
G017	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	118
G018	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	164	
G019	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	136	
G020	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	155	
G021	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	99	
G022	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	137	
G023	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	5	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	137

G024	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	5	5	165		
G025	3	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	119	
G026	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	178	
G027	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	143		
G028	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	120	
G029	5	4	4	2	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	5	5	141		
G030	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	140	
G031	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	138
G032	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	124	
G033	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	139	
G034	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	142	
G035	4	4	4	4	2	3	3	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	100	
G036	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	135	
G037	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	165		
G038	2	4	2	3	2	3	2	3	2	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	116	
G039	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	2	5	5	4	4	5	179		
G040	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	141	
G041	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	127	
G042	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	121
G043	2	3	4	4	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	101
G044	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	187	
G045	5	4	3	4	5	5	5	4	5	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	5	4	5	4	4	5	3	2	2	5	4	5	4	5	4	142		
G046	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	166		
G047	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	143		
G048	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	136		
G049	4	5	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	122		
G050	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	136

G051	5	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	102	
G052	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	123	
G053	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	135	
G054	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	5	5	4	4	144				
G055	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	167		
G056	2	2	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	103		
G057	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	180		
G058	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	168
G059	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	127		
G060	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	145		
G061	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	181			
G062	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	5	2	2	2	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	144	
G063	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	2	2	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	138	
G064	3	2	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	104		
G065	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	4	4	5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	139			
G066	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	118		
G067	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	123	
G068	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	129		
G069	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	118				
G070	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	169			
G071	5	4	4	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	105			
G072	5	5	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	3	2	2	2	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	146		
G073	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	3	3	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	134		
G074	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	124				
G075	4	3	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3	2	2	3	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	126		
G076	4	4	5	5	4	4	3	4	2	2	2	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	130			
G077	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	147			

G078	2	2	4	4	4	5	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	106		
G079	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	182
G080	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	111	
G081	2	2	2	2	3	2	3	3	2	5	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	109		
G082	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	170	
G083	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	107		
G084	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	2	2	3	3	3	5	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	5	142	
G085	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	125		
G086	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5	5	3	3	2	3	2	2	2	2	5	5	5	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	137		
G087	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	126		
G088	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	183	
G089	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	148
G090	2	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	155
G091	4	5	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	108	
G092	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	184
G093	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	133	
G094	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2	3	3	3	4	5	4	5	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	140
G095	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	127
G096	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	137	
G097	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	171	
G098	5	5	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	149	
G099	3	3	2	2	2	4	3	5	4	2	2	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	109	
G100	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	122		
G101	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	139		
G102	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	128	
G103	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	172	
G104	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	131	

G105	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	150		
G106	4	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	3	111		
G107	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	114	
G108	2	3	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	151	
G109	5	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	103	
G110	4	5	4	5	5	5	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	112
G111	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	173		
G112	5	3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	2	2	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	2	4	2	2	3	2	139		
G113	4	4	4	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	174	
G114	5	5	5	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	110	
G115	3	2	2	4	5	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	134	
G116	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	128
G117	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	140	
G118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	129	
G119	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	156		
G120	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	152		
G121	4	5	2	4	2	2	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	124
G122	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	111	
G123	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4	4	153		
G124	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	185
G125	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	188		
G126	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	2	2	2	5	4	3	2	2	3	3	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	130	
G127	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	5	5	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	112		
G128	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	2	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	154	
G129	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	100			
G130	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	155		
G131	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	143	

G132	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	158		
G133	2	2	2	3	4	4	5	5	3	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	112	
G134	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	136	
G135	5	4	5	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	157	
G136	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	175	
G137	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	4	3	3	4	5	2	3	2	3	3	3	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	144	
G138	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	131	
G139	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	113	
G140	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	119	
G141	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	158	
G142	2	3	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	132	
G143	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	153
G144	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	186
G145	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	121	
G146	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	176	
G147	2	2	2	5	5	5	4	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	5	3	3	4	2	2	2	2	2	3	114		
G148	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	136		
G149	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	159	
G150	5	5	3	2	4	4	5	4	5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	145	
G151	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	148	
G152	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190
G153	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	177	
G154	2	2	2	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	114	
G155	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	3	3	2	3	4	3	4	160	
G156	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	155		
G157	3	3	5	4	5	4	2	2	2	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	115	
G158	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	133	

G025	4	5	4	5	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	121				
G026	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	176					
G027	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	152					
G028	5	5	5	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	101					
G029	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2	3	3	3	4	5	4	5	5	2	2	2	2	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	148				
G030	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	132					
G031	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	120			
G032	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	122				
G033	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	132				
G034	2	2	2	4	3	5	4	2	2	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	153		
G035	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	112				
G036	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	2	2	2	3	2	143				
G037	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163			
G038	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	111			
G039	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	177			
G040	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	131				
G041	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	154
G042	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	121			
G043	3	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	92			
G044	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	178	
G045	4	5	5	5	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	133			
G046	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	164			
G047	2	3	2	2	2	2	2	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	149		
G048	4	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	133			
G049	5	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	5	2	4	3	3	4	4	3	2	123					
G050	2	4	5	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	144			
G051	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	102		

G052	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	112			
G053	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	132		
G054	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	134	
G055	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	155	
G056	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	93	
G057	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
G058	2	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	4	150
G059	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	122
G060	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	133
G061	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	2	2	2	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	165	
G062	3	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	5	5	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	135
G063	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	145
G064	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	103
G065	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	134	
G066	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	113
G067	5	5	5	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	124	
G068	2	3	4	4	5	5	3	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	2	2	2	5	4	5	3	3	2	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	134	
G069	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	123
G070	5	4	3	4	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
G071	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	94	
G072	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	4	3	3	4	5	2	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	156
G073	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	2	3	4	5	151
G074	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	3	2	3	113	
G075	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	135
G076	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	136
G077	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	4	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	5	4	141	
G078	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	3	5	5	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	104

G079	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	2	2	5	5	166									
G080	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	5	2	2	2	3	2	2	125								
G081	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	181							
G082	2	5	5	5	4	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	152							
G083	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	95							
G084	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	135						
G085	3	2	4	4	5	4	5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	137					
G086	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	146			
G087	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	124				
G088	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	157				
G089	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	2	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	167				
G090	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3	3	3	4	3	4	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	153				
G091	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	105				
G092	5	4	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182			
G093	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	126				
G094	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	138				
G095	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	114				
G096	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	136				
G097	3	3	2	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	158				
G098	4	2	3	2	2	2	2	2	5	5	3	4	3	5	4	3	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	147			
G099	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	5	96					
G100	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	2	2	2	3	2	2	5	4	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	114					
G101	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	136				
G102	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	4	5	4	2	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	127				
G103	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	168			
G104	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	5	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	125				
G105	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	154

G133	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	116			
G134	5	5	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	129				
G135	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	142				
G136	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	171			
G137	4	3	5	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	139			
G138	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	108		
G139	4	5	2	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	110		
G140	5	3	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	116			
G141	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	157	
G142	3	3	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	127	
G143	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	150	
G144	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	185	
G145	4	4	5	3	4	5	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	2	143			
G146	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	172			
G147	5	5	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99	
G148	4	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	130		
G149	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	151		
G150	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	158	
G151	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	140		
G152	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	186		
G153	4	4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	173	
G154	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	109		
G155	2	2	2	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	2	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	159
G156	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	144	
G157	2	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	117		
G158	2	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	128		

Resp	Komitmen Organisasi (X2)																																	Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
G001	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	2	2	2	3	2	139	
G002	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	155	
G003	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	101	
G004	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	151	
G005	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	114	
G006	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	2	4	121	
G007	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	81	
G008	2	2	2	2	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	132	
G009	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	140	
G010	5	5	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	129	
G011	3	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	91	
G012	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	156	
G013	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	133	
G014	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	115	
G015	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	152	
G016	5	5	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	122	
G017	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	102	
G018	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	154	
G019	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
G020	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	153	
G021	4	5	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82	
G022	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	141	
G023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	135	
G024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	155	

G025	5	5	5	4	5	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	116
G026	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	157
G027	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	128
G028	2	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92
G029	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	127
G030	5	5	4	5	5	4	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	136	
G031	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	2	2	4	3	5	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	123		
G032	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	2	2	2	5	4	5	4	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	117
G033	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	3	126	
G034	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	142	
G035	4	5	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	103
G036	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	2	124	
G037	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	156	
G038	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	4	4	2	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	2	2	2	4	2	104		
G039	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	158	
G040	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	137		
G041	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	2	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	125	
G042	2	2	2	5	3	4	2	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	126	
G043	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	83	
G044	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	157	
G045	2	2	2	3	3	3	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	125	
G046	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	159
G047	3	2	3	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	143	
G048	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	118	
G049	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	105	
G050	5	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	124	
G051	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	93	

G052	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	3	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	119	
G053	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	127		
G054	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	2	2	138		
G055	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	158		
G056	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	84		
G057	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	160	
G058	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	144	
G059	3	5	5	2	2	2	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	120		
G060	5	4	2	3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	139	
G061	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
G062	2	2	2	2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	140		
G063	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	123		
G064	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94	
G065	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	5	5	4	4	4	122		
G066	2	2	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	106		
G067	2	2	2	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	128	
G068	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	121	
G069	4	3	2	2	3	2	2	2	4	5	4	3	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	120	
G070	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	
G071	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	85		
G072	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	141	
G073	2	2	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	4	129		
G074	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	4	4	4	2	2	2	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	107		
G075	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	120	
G076	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	122		
G077	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	145		
G078	2	2	5	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	4	5	95		

G079	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	3	3	4	142	
G080	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	122	
G081	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
G082	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	143		
G083	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	
G084	3	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	130	
G085	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	123	
G086	2	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	4	5	5	3	3	2	3	3	4	124	
G087	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	123	
G088	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	160
G089	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	2	3	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	144	
G090	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	146	
G091	3	3	3	4	5	4	5	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	96	
G092	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164
G093	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	124	
G094	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	2	131	
G095	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	108	
G096	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	125
G097	2	2	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	145	
G098	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	126	
G099	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	87	
G100	5	3	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	127	
G101	2	2	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	132
G102	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	3	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	5	125	
G103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	161	
G104	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
G105	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	146	

G106	2	2	2	2	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	109		
G107	2	2	2	3	3	3	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	129		
G108	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	2	2	133		
G109	4	4	4	3	5	2	2	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	2	4	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	126		
G110	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	147		
G111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
G112	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	130	
G113	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	147	
G114	3	3	3	3	5	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	88		
G115	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	131		
G116	4	3	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	127		
G117	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	2	3	4	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	134		
G118	5	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	110		
G119	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	148		
G120	2	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	132		
G121	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	128		
G122	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	97		
G123	2	5	4	3	2	2	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	133		
G124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	
G125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	162
G126	2	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	135		
G127	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	149		
G128	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	5	3	4	134		
G129	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	89		
G130	3	5	5	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	148		
G131	4	3	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	135			
G132	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	150			

G133	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	111
G134	2	2	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	129
G135	3	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	2	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	136	
G136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	163	
G137	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	137
G138	5	5	5	4	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	98	
G139	5	4	5	3	3	2	4	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	99		
G140	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	112	
G141	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	2	5	151	
G142	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	120	
G143	5	5	5	5	3	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	149
G144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
G145	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	136	
G146	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
G147	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90
G148	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	130
G149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	150	
G150	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	137
G151	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	152	
G152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
G153	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164
G154	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	100	
G155	3	2	2	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	138
G156	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	153
G157	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	113	
G158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	131	

Lampiran 7

OUTPUT STATISTIK DEKRIPTIF

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:27:12
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none> 158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used. DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,01

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Berprestasi	158	90	186	137,31	23,493
Valid N (listwise)	158				

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	158	81	165	129,73	21,559
Valid N (listwise)	158				

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Profesional	158	98	190	139,16	23,222
Valid N (listwise)	158				

Lampiran 8

OUTPUT UJI DIMENSI**→ Motivasi Beprestasi****Factor Analysis**

		Notes
Output Created		12-JUN-2025 15:06:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR /VARIABLES D1 D2 D3 D4 D5 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS D1 D2 D3 D4 D5 /PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09
	Maximum Memory Required	4248 (4,148K) bytes

[DataSet0]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,630
Approx. Chi-Square		211,346
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	Mengembangkan sikap positif guru	Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	Suka bekerja keras	Harapan untuk sukses	Keinginan keinginan memperoleh Jabatan	
Anti-image Covariance	Mengembangkan sikap positif guru	,839	-,279	,088	,051	,041
	Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	-,279	,653	-,281	-,029	,002
	Suka bekerja keras	,088	-,281	,597	-,105	-,104
	Harapan untuk sukses	,051	-,029	-,105	,498	-,298
	Keinginan keinginan memperoleh Jabatan	,041	,002	-,104	-,298	,506
Anti-image Correlation	Mengembangkan sikap positif guru	,441 ^a	-,377	,125	,078	,062

Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	-,377	,555 ^a	-,450	-,051	,004
Suka bekerja keras	,125	-,450	,694 ^a	-,193	-,190
Harapan untuk sukses	,078	-,051	-,193	,655 ^a	-,593
Keinginan keinginan memperoleh Jabatan	,062	,004	-,190	-,593	,651 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Mengembangkan sikap positif guru	1,000	,718
Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	1,000	,756
Suka bekerja keras	1,000	,653
Harapan untuk sukses	1,000	,748
Keinginan keinginan memperoleh Jabatan	1,000	,739

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	2,290	45,793	45,793	2,290	45,793	45,793
2	1,325	26,506	72,299	1,325	26,506	72,299
3	,676	13,518	85,817			
4	,394	7,886	93,703			
5	,315	6,297	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Mengembangkan sikap positif guru	-,037	,847
Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar	,569	,658
Suka bekerja keras	,796	,141
Harapan untuk sukses	,822	-,268
Keinginan keinginan memperoleh Jabatan	,809	-,290

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

→ Komitmen Organisasi

Factor Analysis

Notes

Output Created		12-JUN-2025 15:16:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR /VARIABLES D1 D2 D3 D4 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS D1 D2 D3 D4 /PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,04
	Maximum Memory Required	3008 (2,938K) bytes

[DataSet0]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,588
Approx. Chi-Square		217,545
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		Memutuskan untuk menetap	Bersedia kerja tambahan	Membangun hubungan komunikasi	Keterlibatan sesuai peran
Anti-image Covariance	Memutuskan untuk menetap	,742	-,295	,066	,052
	Bersedia kerja tambahan	-,295	,487	-,209	-,008
	Membangun hubungan komunikasi	,066	-,209	,388	-,269
	Keterlibatan sesuai peran	,052	-,008	-,269	,511
Anti-image Correlation	Memutuskan untuk menetap	,465 ^a	-,492	,124	,085
	Bersedia kerja tambahan	-,492	,607 ^a	-,481	-,016
	Membangun hubungan komunikasi	,124	-,481	,583 ^a	-,605
	Keterlibatan sesuai peran	,085	-,016	-,605	,633 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Memutuskan untuk menetap	1,000	,892
Bersedia kerja tambahan	1,000	,790
Membangun hubungan komunikasi	1,000	,856
Keterlibatan sesuai peran	1,000	,814

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	2,233	55,824	55,824	2,233	55,824	55,824
2	1,119	27,987	83,810	1,119	27,987	83,810
3	,406	10,139	93,949			

4	,242	6,051	100,000		
---	------	-------	---------	--	--

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Memutuskan untuk menetap	,412	,850
Bersedia kerja tambahan	,832	,314
Membangun hubungan komunikasi	,880	-,286
Keterlibatan sesuai peran	,773	-,465

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

➔ **Kompetensi Profesional**

Factor Analysis

Notes

Output Created		12-JUN-2025 14:47:04
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing. LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. FACTOR
Syntax		/VARIABLES D1 D2 D3 D4 D5 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS D1 D2 D3 D4 D5 /PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time Elapsed Time Maximum Memory Required	00:00:00,00 00:00:00,02 4248 (4,148K) bytes

[DataSet0]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,631
Approx. Chi-Square		250,149
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		Mampu menguasai materi	Mampu Mengelola program belajar mengajar	Mampu mengelola kelas	Mampu Menggunakan media pengajaran	Mampu menilai prestasi belajar
Anti-image Covariance	Mampu menguasai materi	,882	-,245	,165	-,003	-,088
	Mampu Mengelola program belajar mengajar	-,245	,770	-,247	,017	,045
	Mampu mengelola kelas	,165	-,247	,494	-,077	-,164
	Mampu Menggunakan media pengajaran	-,003	,017	-,077	,428	-,243
	Mampu menilai prestasi belajar	-,088	,045	-,164	-,243	,372
Anti-image Correlation	Mampu menguasai materi	,286 ^a	-,298	,250	-,006	-,153
	Mampu Mengelola program belajar mengajar	-,298	,505 ^a	-,400	,029	,085
	Mampu mengelola kelas	,250	-,400	,678 ^a	-,167	-,383
	Mampu Menggunakan media pengajaran	-,006	,029	-,167	,689 ^a	-,610
	Mampu menilai prestasi belajar	-,153	,085	-,383	-,610	,641 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Mampu menguasai materi	1,000	,710
Mampu Mengelola program belajar mengajar	1,000	,594
Mampu mengelola kelas	1,000	,706
Mampu Menggunakan media pengajaran	1,000	,757
Mampu menilai prestasi belajar	1,000	,797

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	2,413	48,258	48,258	2,413	48,258	48,258
2	1,152	23,048	71,306	1,152	23,048	71,306
3	,841	16,810	88,116			
4	,356	7,128	95,244			
5	,238	4,756	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Mampu menguasai materi	,129	,833
Mampu Mengelola program belajar mengajar	,459	,620
Mampu mengelola kelas	,834	-,105
Mampu Menggunakan media pengajaran	,847	-,201
Mampu menilai prestasi belajar	,880	-,152

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Lampiran 9

OUTPUT UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X1 X2 Y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests**Notes**

Output Created		21-MAY-2025 14:17:15
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none> 158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,02 00:00:00,02 131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet3]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Berprestasi	Komitmen Organisasi	Kompetensi Profesional
N		158	158	158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	137,31	129,73	139,16
	Std. Deviation	23,493	21,559	23,222
Most Extreme Differences	Absolute	,033	,079	,069
	Positive	,033	,051	,069
	Negative	-,026	-,079	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,415	,993	,873
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995	,278	,432

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10

OUTPUT UJI LINIERITAS

→ Motivasi Berprestasi -> Kompetensi Profesional

MEANS TABLES=Y BY X1
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:20:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet3]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi Profesional *	158	100,0%	0	0,0%	158	100,0%
Motivasi Berprestasi						

Report

Kompetensi Profesional

Motivasi Berprestasi	Mean	N	Std. Deviation
90	98,00	1	.
91	99,00	1	.
92	101,00	1	.
93	103,00	1	.
94	105,00	1	.
95	107,00	1	.
96	109,00	1	.
97	110,00	1	.
98	100,00	1	.

99	114,00	1	.
100	117,00	1	.
101	120,00	1	.
102	102,00	1	.
103	104,00	1	.
104	106,00	1	.
105	108,00	1	.
106	111,00	1	.
107	111,00	1	.
108	131,00	1	.
109	114,00	1	.
110	114,50	2	2,121
111	117,00	2	1,414
112	111,50	2	16,263
113	121,00	2	4,243
114	124,50	2	3,536
115	126,50	2	3,536
116	115,50	2	4,950
117	115,00	1	.
118	134,00	1	.
119	123,00	1	.
120	131,50	2	9,192
121	120,00	2	1,414
122	125,50	2	2,121
123	120,00	2	2,828
124	124,50	2	2,121
125	121,00	2	14,142
126	130,50	2	3,536
127	130,00	2	2,828
128	133,50	2	,707
129	127,50	2	12,021
130	135,33	3	,577
131	138,00	3	2,646
132	138,00	3	2,646
133	141,00	3	4,583
134	137,33	3	7,638
135	137,33	3	9,866
136	135,33	3	4,726
137	126,00	3	12,530
138	136,67	3	5,774
139	133,33	3	26,652
140	150,00	2	2,828
141	134,00	3	19,157
142	145,67	3	10,263
143	128,00	2	9,899
144	145,50	2	13,435
145	143,50	2	7,778
146	138,00	2	1,414
147	152,00	2	4,243
148	126,50	2	20,506
149	148,50	2	7,778
150	161,67	3	7,767
151	146,50	2	17,678
152	156,50	2	19,092
153	148,50	2	9,192
154	138,50	2	16,263
155	161,50	2	7,778
156	152,00	2	8,485
157	170,50	2	17,678
158	158,00	2	18,385
159	155,50	2	6,364
160	158,00	2	4,243

161	163,00	1	.
162	165,00	1	.
163	165,00	1	.
164	166,00	1	.
165	181,00	1	.
166	182,00	1	.
167	148,00	1	.
168	172,00	1	.
169	174,00	1	.
170	188,00	1	.
171	175,00	1	.
172	176,00	1	.
173	177,00	1	.
174	189,00	1	.
175	162,00	1	.
176	178,00	1	.
177	179,00	1	.
178	187,00	1	.
179	180,00	1	.
180	169,00	1	.
181	109,00	1	.
182	184,00	1	.
183	173,00	1	.
184	185,00	1	.
185	186,00	1	.
186	190,00	1	.
Total	139,16	158	23,222

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			77847,388	96	810,910	7,257	,000
Kompetensi Profesional * Motivasi Berprestasi	Between Groups	Linearity	64427,864	1	64427,864	576,571	,000
		Deviation from Linearity	13419,524	95	141,258	1,264	,163
Within Groups			6816,333	61	111,743		
Total			84663,722	157			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi Profesional * Motivasi Berprestasi	,872	,761	,959	,919

→ Komitmen Organisasi -> Kompetensi Profesional

MEANS TABLES=Y BY X2

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		21-MAY-2025 14:21:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet3]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi Profesional *	158	100,0%	0	0,0%	158	100,0%
Komitmen Organisasi						

Report

Kompetensi Profesional

Komitmen Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
81	98,00	1	.
82	99,00	1	.
83	101,00	1	.
84	103,00	1	.
85	105,00	1	.
86	107,00	1	.
87	109,00	1	.
88	110,00	1	.
89	100,00	1	.
90	114,00	1	.
91	117,00	1	.
92	120,00	1	.
93	102,00	1	.
94	104,00	1	.
95	106,00	1	.
96	108,00	1	.
97	111,00	1	.
98	131,00	1	.
99	113,00	1	.
100	114,00	1	.
101	116,00	1	.
102	118,00	1	.
103	100,00	1	.
104	116,00	1	.
105	122,00	1	.
106	118,00	1	.
107	124,00	1	.
108	127,00	1	.
109	111,00	1	.
110	129,00	1	.
111	112,00	1	.
112	119,00	1	.
113	115,00	1	.
114	134,00	1	.
115	123,00	1	.
116	119,00	1	.

117	124,00	1	.
118	136,00	1	.
119	123,00	1	.
120	125,75	4	5,795
121	124,00	2	7,071
122	126,25	4	11,701
123	131,75	4	7,228
124	135,25	4	1,708
125	133,50	4	7,234
126	128,00	4	20,298
127	131,50	4	8,266
128	130,25	4	9,215
129	130,75	4	11,354
130	139,00	3	3,000
131	135,67	3	3,786
132	142,00	3	8,888
133	146,33	3	9,866
134	143,33	3	9,452
135	136,67	3	6,506
136	139,33	3	18,009
137	143,33	3	2,082
138	152,00	2	11,314
139	147,00	2	2,828
140	143,50	2	,707
141	141,50	2	6,364
142	162,00	2	28,284
143	156,50	2	19,092
144	158,00	2	14,142
145	159,00	2	16,971
146	152,50	2	3,536
147	143,00	2	43,841
148	155,50	2	,707
149	132,50	2	28,991
150	158,50	2	,707
151	173,50	2	21,920
152	155,50	2	10,607
153	155,00	2	,000
154	164,00	1	.
155	163,00	2	2,828
156	163,50	2	2,121

157	182,50	2	6,364
158	173,00	2	8,485
159	173,50	2	10,607
160	179,67	3	3,512
161	172,00	1	.
162	178,50	2	13,435
163	158,00	3	43,093
164	182,00	3	4,359
165	179,50	2	9,192
Total	139,16	158	23,222

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Profesional * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	70899,555	84	844,042	4,476	,000
		Linearity	61786,258	1	61786,258	327,691	,000
		Deviation from Linearity	9113,297	83	109,799	,582	,991
	Within Groups	13764,167	73	188,550			
Total		84663,722	157				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi Profesional *	,854	,730	,915	,837
Komitmen Organisasi				

Lampiran 11

OUTPUT UJI MULTIKOLINIERITAS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:22:28
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none> 158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,02 00:00:00,02 2896 bytes 0 bytes

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,772	11,096

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65581,648	2	32790,824	266,354	,000 ^b
	Residual	19082,073	155	123,110		
	Total	84663,722	157			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,476	5,434		3,032	,003		
	Motivasi Berprestasi	,570	,103	,577	5,552	,000	,135	7,417
	Komitmen Organisasi	,342	,112	,318	3,061	,003	,135	7,417

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Berprestasi	Komitmen Organisasi
1	1	2,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,018	12,935	,99	,04	,03
	3	,002	39,424	,01	,96	,97

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Lampiran 12

OUTPUT UJI HETEROKEDASITAS

```
COMPUTE RES2=ABS_RES(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT RES2
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:23:52
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none> 158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT RES2 /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,03 00:00:00,06 2976 bytes 0 bytes

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: RES2
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,268 ^a	,072	,060	8,19775

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,235	2	403,118	5,998	,003 ^b
	Residual	10416,482	155	67,203		
	Total	11222,717	157			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,319	4,015		-,827	,410
	Motivasi Berprestasi	-,193	,076	-,536	-1,545	,072
	Komitmen Organisasi	-,124	,083	-,317	-1,505	,134

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 13

OUTPUT UJI KORELASI SEDERHANA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1 X2 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:26:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet3]

Correlations

		Motivasi Berprestasi	Komitmen Organisasi	Kompetensi Profesional
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	1	,930**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	158	158	158
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,930**	1	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	158	158	158
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	,872**	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	158	158	158

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 14

OUTPUT UJI KORELASI BERGANDA

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:26:45
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. 158
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,00 00:00:00,01 2896 bytes 0 bytes

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,880 ^a	,775	,772	11,096	,775	266,354	2	155	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

Lampiran 15

OUTPUT UJI REGRESI SEDERHANA

➔ Motivasi Berprestasi -> Kompetensi Profesional

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1.
```

Regression

		Notes	
Output Created			21-MAY-2025 14:19:13
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none>	158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots		00:00:00,05 00:00:00,03

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,761	,759	11,389

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64427,864	1	64427,864	496,680	,000 ^b
	Residual	20235,857	156	129,717		
	Total	84663,722	157			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,766	5,389		3,853	,000
	Motivasi Berprestasi	,862	,039	,872	22,286	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

➔ **Komitmen Organisasi -> Kompetensi Profesional**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X2.
```

Regression

Notes

Output Created		21-MAY-2025 14:19:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	2448 bytes 0 bytes	00:00:00,00 00:00:00,01

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,730	,728	12,110

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61786,258	1	61786,258	421,317	,000 ^b
	Residual	22877,464	156	146,650		
	Total	84663,722	157			

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,789	5,895		3,357	,001
	Komitmen Organisasi	,920	,045	,854	20,526	,000

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Lampiran 16

OUTPUT UJI REGRESI BERGANDA

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet2.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
    
```

Regression

		Notes
Output Created		21-MAY-2025 14:16:02
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet3 <none> <none> <none> 158
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,02 00:00:00,02 2896 bytes 0 bytes

[DataSet3]

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,772	11,096

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65581,648	2	32790,824	266,354	,000 ^b
	Residual	19082,073	155	123,110		
	Total	84663,722	157			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,476	5,434		3,032	,003
	Motivasi Berprestasi	,570	,103	,577	5,552	,000
	Komitmen Organisasi	,342	,112	,318	3,061	,003

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Lampiran 17

DOKUMENTASI PENELITIAN

