



**PENGARUH KOMUNITAS BELAJAR, ETOS KERJA DAN MOTIVASI
BERPRESTASI GURU TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN CANDISARI KOTA SEMARANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Pendidikan Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia
Semarang

Disusun Oleh:
Fina Febriyanti
NPM. 23510164

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari Mahasiswa Program Pascasarjana
Universitas PGRI Semarang

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Program Studi : Magister Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja dan
Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi
Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di
Kecamatan Candisari Kota Semarang

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

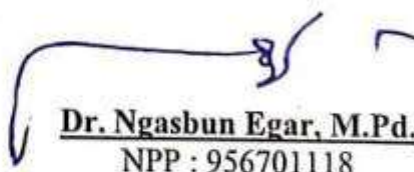
Semarang, Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Maryanto, M.Si.
NIP : 196103071986031002

Pembimbing II



Dr. Ngasbun Egar, M.Pd.
NPP : 956701118

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul "Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang" ditulis oleh Fina Febriyanti telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang.

Pada Hari : Jum'at

Tanggal : 22 Agustus 2025



Sekretaris,

Dr. Nurkolis, M.M.
NPP : 116701341

Anggota:

1. Dr. Maryanto, M.Si.

NIP : 196103071986031002

2. Dr. Ngasbun Egar, M.Pd.

NPP : 956701118

3. Dr. Sudjono, M.Si

NPP : 226101556

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Program Studi : Magister Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil dari jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Mei 2025

Yang membuat pernyataan,


Fina Febriyanti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

”Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya,”
(QS. Al-Baqarah [2]: 286).

Persembahan:

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah
dipersembahkan sebuah karya ini untuk:

1. SD Negeri se Kecamatan Candisari
2. SD Negeri Candi 02 sebagai tempat kerja
3. Almarhum kedua Orang Tua
4. Suami dan Anak-anak
5. Teman Satu Kelompok Bimbingan
6. Almamater UPGRIS Semarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, karena tesis yang berjudul "Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang" ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister di Program Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang (UPGRIS).

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini diucapkan terimakasih kepada:

1. **Rektor Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang**, yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang (UPGRIS).
2. **Direktur Program Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia**, yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam penyelesaian studi ini.
3. **Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan** yang telah memberikan bimbingan akademik selama masa perkuliahan.
4. **Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II**, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti dalam penyusunan tesis ini.
5. **Dosen Penguji**, yang telah memberikan kritik dan saran konstruktif demi perbaikan serta penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Program Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia, yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta bantuan selama masa studi.

7. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan moral, dan motivasi dalam menyelesaikan studi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa, yang telah memberikan dukungan, semangat, dan berbagi pengalaman selama menjalani masa perkuliahan.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat berkontribusi kepada ilmu pengetahuan dan masyarakat secara luas, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian di bidang yang relevan.

Semarang, Mei 2025

Penulis

ABSTRAK

Fina Febriyanti. 2025. "Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang". Tesis. Pembimbing : (1) Dr. Maryanto, M.Si; (2) Dr. Ngasbun Egar, M.Pd.

Permasalahan dalam penelitian ini ialah (1) adakah pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang? (2) adakah pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang? (3) adakah pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang? (4) adakah pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kompetensi profesional guru. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang yang berjumlah 242 orang, dengan sampel sebanyak 151 orang menggunakan teknik *proportional random sampling*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan, serta uji hipotesis melalui regresi linier sederhana dan regresi ganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Secara parsial, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang nyata, dengan komunitas belajar memiliki koefisien regresi sebesar 0,224, etos kerja sebesar 0,106, dan motivasi berprestasi sebesar 0,482. Secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, Kota Semarang, dengan nilai *F* hitung 16,184 dan signifikansi 0,000.

Kata kunci: Komunitas Belajar, Etos Kerja, Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional.

ABSTRACT

Fina Febriyanti. 2025. "The Influence of Learning Communities, Work Ethic, and Achievement Motivation of Teachers on the Professional Competence of Public Elementary School Teachers in Candisari District, Semarang City". Thesis. Pembimbing : (1) Dr. Maryanto, M.Si; (2) Dr. Ngasbun Egar, M.Pd.

The problems in this study are (1) is there an influence of the learning community on the professional competence of public elementary school teachers in Candisari District, Semarang City? (2) is there an influence of work ethic on the professional competence of public elementary school teachers in Candisari District, Semarang City? (3) is there an influence of teacher achievement

motivation on the professional competence of public elementary school teachers in Candisari District, Semarang City? (4) Is there an influence of the learning community, work ethic, and achievement motivation of teachers together on the professional competence of public elementary school teachers in Candisari District, Semarang City? This study aims to determine the extent of the influence of these factors on the professional competence of teachers. The research method used is quantitative with data collection techniques using questionnaires. The research population consists of all teachers at public elementary schools in Candisari District, Semarang, totaling 242 individuals, with a sample size of 151 individuals using proportional random sampling. Data analysis employs descriptive analysis, assumption testing, and hypothesis testing through simple linear regression and multiple regression using the SPSS program. The results of this study indicate that the learning community, work ethic, and achievement motivation have a positive and significant influence on teachers' professional competence. Partially, these three variables provide a significant contribution, with the learning community having a regression coefficient of 0.224, work ethic of 0.106, and achievement motivation of 0.482. Simultaneously, all three variables significantly influence the improvement of professional competence among public elementary school teachers in Candisari Subdistrict, Semarang City, with an F-value of 16.184 and significance of 0.000.

Keywords: *Learning Community, Work Ethic, Motivation to Achieve, Professional Competence.*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN TESIS	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kompetensi Profesional Guru	12
B. Komunitas Belajar.....	28
C. Etos Kerja.....	38
D. Motivasi Berprestasi.....	49
E. Kajian Penelitian yang Relevan	58
F. Kerangka Berfikir.....	62
G. Hipotesis Penelitian.....	64
BAB III METODE PENELITIAN.....	66
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	66
B. Tempat dan Waktu Penelitian	66
C. Desain Penelitian.....	67
D. Variabel Penelitian	68

E. Populasi, Sampel dan <i>Sampling</i>	72
F. Instrumen Penelitian.....	74
G. Teknik Pengumpulan Data.....	82
H. Teknik Analisis Data.....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
A. Hasil Analisa Deskriptif	89
B. Hasil Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian.....	104
C. Hasil Pengujian Dimensi Tiap Variabel.....	111
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	116
E. Hasil Uji Hipotesis	119
F. Pembahasan.....	125
BAB V PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran.....	135
C. Implikasi Penelitian.....	137
DAFTAR PUSTAKA	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang Tahun 2024	2
Tabel 1.2 Data Kejuaraan Non Akademik SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang	6
Tabel 2. 1 Dimensi Kompetensi Profesional	26
Tabel 3. 1 Rencana Jadwal Penelitian	67
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	74
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional (Y).....	75
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Komunitas Belajar (X1)	77
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Etos Kerja (X2)	78
Tabel 3. 6 Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi (X3)	79
Tabel 3.7 Pengukuran Skala Likert	83
Tabel 3. 8 Interval Koefisien Korelasi Antarvariabel	86
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Terkait Variabel Komunitas Belajar.....	94
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terkait Variabel Etos Kerja.....	97
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terkait Variabel Motivasi Berprestasi.....	99
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Kompetensi Profesional	102
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunitas Belajar	104
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja	106
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Berprestasi.....	107
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Profesional	109
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	110
Tabel 4. 10 Total Variansi Variabel Komunitas Belajar (X1)	111
Tabel 4. 11 Total Variansi Variabel Etos Kerja (X2)	112
Tabel 4. 12 Total Variansi Variabel Motivasi Berprestasi (X3)	114
Tabel 4. 13 Total Variansi Variabel Kompetensi Profesional (Y1).....	115
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	116
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolonieritas	117
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	118

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	119
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	123
Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi (R ²)	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	63
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	68
Gambar 4. 1 Diagram Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Pegawai.....	89
Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Pegawai.....	90
Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Responden Berdasarkan Unit Kerja	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Guru merupakan salah satu pekerjaan profesional yang membutuhkan keahlian khusus hasil proses pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan keguruan. Dengan demikian, jelaslah bahwa sebagai tenaga profesional guru diharuskan untuk memiliki kompetensi yang dipersyaratkan terutama kompetensi profesional.

Dalam pasal 28 PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dinyatakan bahwa pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Akan tetapi dalam penelitian ini berfokus pada kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata

pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Demikian halnya untuk menjawab tantangan di dunia pendidikan Sekolah Dasar sangat diperlukan guru yang memiliki kompetensi profesional. Tujuannya agar kita tidak tertinggal oleh perkembangan dinamika zaman tersebut. Termasuk di dalamnya bagi guru yang tidak memiliki kompetensi profesional maka akan sulit untuk memberikan ilmu yang relevan kepada para siswanya, untuk itu dituntut bagi guru untuk memiliki kompetensi dalam mengajar sangat penting (Musfah, 2017: 56). Adapun data kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru (PKG) pada tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang Tahun 2024

No	Kompetensi	Nilai yang diharapkan	Nilai yang dicapai	Kategori
A	Pedagogik			
1	Pengembangan kurikulum	91 - 100	65	Cukup
2	Menguasai karakteristik pendidik	91 - 100	76	Baik
3	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	91 - 100	80	Baik
4	Komunikasi dengan peserta didik	91 - 100	88	Baik
5	Pengembangan potensi peserta didik	91 - 100	70	Cukup
6	Penilaian dan evaluasi	91 - 100	78	Baik
	Rerata		76,2	Baik
B	Kepribadian			
7	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	91 - 100	92	Sangat baik
8	Menunjukkan pribadi yang	91 - 100	91	Sangat

	dewasa dan teladan			baik
9	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	91 – 100	80	Baik
	Rerata		87,6	Baik
C	Sosial			
10	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat	91 - 100	77	Baik
11	Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	91 - 100	91	Sangat baik
	Rerata		84	Baik
D	Profesional			
12	Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	91 - 100	76	Baik
13	Mengembangkan professional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu	91 – 100	65	Cukup
	Rerata		70,5	Cukup

Sumber: (UPT Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Candisari Semarang, 2024)

Keterangan:

Skor 91 – 100 : Sangat Baik

Skor 76 – 90 : Baik

Skor 61 – 75 : Cukup

Skor 51 – 60 : Kurang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari masing-masing kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menunjukkan bahwa kompetensi professional merupakan kompetensi memperoleh nilai terendah dibandingkan dengan kompetensi lainnya. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai dari kompetensi tersebut, seperti pedagogik mendapat nilai rata-rata 76,2 (baik), kompetensi kepribadian mendapatkan nilai rata-rata 87,6 (baik), kompetensi sosial mendapatkan rata-rata nilai 84 (baik) dan kompetensi professional mendapatkan rata-rata nilai 70,5 (cukup).

Kompetensi profesional guru sangat erat hubungannya dengan pelatihan diri. Baik itu melalui kegiatan seminar, PPG maupun komunitas belajar yang saat ini sedang banyak dilakukan oleh guru penggerak. Semenjak adanya kurikulum merdeka, kebijakan komunitas belajar mulai dilaksanakan. Komunitas Belajar mendukung guru, tenaga kependidikan dan pendidik lainnya untuk dapat mendiskusikan dan menyelesaikan berbagai masalah pembelajaran yang dihadapi saat implementasi Kurikulum Merdeka. Komunitas Belajar sangat tepat jika dimanfaatkan oleh anggotanya guru untuk berdiskusi dalam memecahkan masalah terkait Kurikulum Merdeka yang sedang dihadapi. Selain itu, para anggotanya juga bisa saling berbagi praktik baik pengimplementasian Kurikulum Merdeka yang telah mereka lakukan di sekolahnya yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

Melalui teknologi guru dapat merasakan berbagai manfaat dan kemudahan dalam mengakses informasi, wawasan yang semakin bertambah, serta terjalinnya relasi global yang memberikan dampak dalam proses pembelajaran. Bahkan Kemendikbudristek kini telah memanfaatkan teknologi dengan menghadirkan Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk membantu praktisi sekolah mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Berbagai fitur belajar dapat diakses dalam PMM Kemendikbudristek, sehingga pendidik dapat secara mandiri meningkatkan kompetensi dan keterampilan digitalnya. Di dalam platform tersebut diberikan panduan dan contoh praktik belajar yang baik melalui video inspirasi, tersedianya pelatihan mandiri yang fleksibel

dengan waktu guru, disajikan berbagai bukti karya guru untuk bisa dipelajari, adanya pengembangan komunitas belajar serta difasilitasinya asesmen murid dan perangkat ajar (Arnes, dkk, 2023: 61). Namun kenyataannya di lapangan, penggunaan PMM belum sepenuhnya dimanfaatkan guru, hal ini dapat diketahui melalui web resmi Direktorat Pendidikan Dasar menjelaskan data yang tercatat baru 69% guru sekolah dasar di SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang yang mengaktifkan akun belajar.id untuk mengakses PMM, yang artinya masih ada 31% guru yang belum pernah menggunakan PMM.

Selain komunitas belajar faktor pentingnya lainnya adalah etos kerja. Sinamo (2019:26) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan karakteristik yang khas yang ditunjukkan seorang guru melalui sikap, watak dan pandangannya terhadap kerja. Etos kerja sangat berperan untuk memotivasi karena melatarbelakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan.

Etos kerja baiknya ditanamkan dalam hati. Biarlah itu menjadi komitmen diri. Dimana komitmen adalah janji, kata-kata dan tindakan yang berasal dari dalam diri sehingga apa yang dari hati akan sampai ke hati. Sebab jika tidak memberikan sepenuh hati kepada peserta didik maka mereka tidak akan mendapatkan pendidikan yang baik. Untuk itu dibutuhkan keprofesionalan dalam menerapkan etos kerja yang sesungguhnya. Bukan

hanya sekadar profesi melainkan mengaktualisasikannya dengan penuh hikmat.

Selain etos kerja faktor penting lainnya adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian; 2020: 74). Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan semangat dan sebaik mungkin dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru guna mencapai beberapa prestasi yang optimal. Apabila tidak punya motivasi berprestasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru, maka tidak akan dapat mencapai sasaran pendidikan yang diharapkan.

Akan tetapi berdasarkan fakta lapangan bahwa motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang rendah. Hal tersebut dapat dilihat melalui data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Kejuaraan Non Akademik SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang

No	Nama Sekolah	2022		2023		2024	
		FLS2N	OSN	FLS2N	OSN	FLS2N	OSN
1	SD Negeri Candi 01	-	2	-	-	-	-
2	SD Negeri Candi 02	-	-	-	-	-	-
3	SD Negeri Candi 03	-	-	-	-	-	-
4	SD Negeri Jatingaleh 01	-	-	-	-	-	-
5	SD Negeri Jatingaleh 02	-	-	-	-	-	-
6	SD Negeri Jomblang 01	-	-	-	-	-	-
7	SD Negeri Jomblang 02	-	-	-	-	-	-

8	SD Negeri Jomblang 03	-	-	-	-	-	-
9	SD Negeri Jomblang 05	-	-	-	-	-	-
10	SD Negeri Kaliwiro	-	-	-	-	-	-
11	SD Negeri Karanganyar Gunung 01	-	-	-	-	-	-
12	SD Negeri Karanganyar Gunung 02	-	-	-	-	-	-
13	SD Negeri Tegalsari 01	3	-	-	-	-	-
14	SD Negeri Tegalsari 02	-	-	-	-	-	-
15	SD Negeri Wonotingal	-	-	-	-	-	-
16	SD Negeri Tegalsari 03	-	-	-	-	-	-

Sumber: (UPT Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Candisari Semarang, 2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa prestasi yang diraih SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang belum maksimal, diketahui pada lomba FLS2N (Festifal Lomba Seni Siswa Nasional) dan OSN (Olimpiade Sain Nasional) tahun 2022, baru dua sekolah yang bisa berhasil dalam kejuaraan lomba-lomba di tingkat kabupaten yaitu juara 2 lomba OSN untuk SD Negeri Candi 1 dan juara 3 lomba FLS2N untuk SD Negeri Tegalsari 1, namun tahun berikutnya tidak mendapatkan kejuaraan untuk SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang.

Menurunnya prestasi yang diperoleh dari SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang tersebut disebabkan karena menurunnya motivasi berprestasi guru. Hal ini disebabkan kurangnya penghargaan yang diberikan pihak sekolah kepada guru lebih memperburuk kondisi tersebut dan menyebabkan motivasi berprestasi guru menjadi menurun, karena guru beranggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak baik sama saja hasilnya selain itu guru merasa kurang mendapat perhatian. Pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah belum sepenuhnya terlengkapi, misalnya alat peraga yang dapat menyebabkan motivasi mengajar guru menjadi menurun, karena terkadang guru harus

mengeluarkan biaya sendiri sebagai pemenuhan kebutuhan akan alat peraga pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka kemudian perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Selama ini kompetensi professional guru rendah, masih banyak guru yang terkendala dalam implementasi kurikulum merdeka belajar.
2. Komunitas belajar yang diadakan kurang berjalan dengan baik, kemungkinan karena guru penggerak masih banyak kesibukan dan kurang fokus.
3. Masih terdapat guru yang belum menggunakan PMM
4. Etos kerja guru sebenarnya sudah stabil hanya saja ada beberapa sebagian kecil guru yang etos kerjanya perlu ditingkatkan.
5. Motivasi berprestasi guru lemah. Banyak guru yang datang ke sekolah sebatas untuk melaksanakan tugasnya secara formal.
6. Kurangnya penghargaan yang diberikan pihak sekolah kepada guru sehingga menurunkan motivasi guru untuk berprestasi.

Dalam penelitian ini permasalahan tersebut dibatasi pada variabel independent yaitu komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi. Sedangkan variabel dependent yang dikaji dalam penelitian ini hanya kompetensi profesional guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah ini adalah:

1. Adakah Pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang?
2. Adakah Pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang?
3. Adakah Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang?
4. Adakah Pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru secara bersama -sama terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.

E. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi di bidang manajemen pendidikan khususnya tentang pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.

2) Manfaat Praktis

Bagi dinas pendidikan:

- (a) Memberikan bahan masukan untuk peningkatan mutu sekolah.
- (b) Memberikan masukan untuk memperbaiki dan mengambil kebijakan program kompetensi profesional guru.
- (c) Memberikan informasi mengenai pentingnya keterlibatan dinas dalam meningkatkan mutu sekolah dan kompetensi profesional guru.

Bagi sekolah:

- (a) Memberikan bahan pertimbangan dan mengambil kebijaksanaan tentang pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru
- (b) Memberikan informasi kepada sekolah mengenai pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.
- (c) Memberikan masukan sekolah mengenai pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.

Bagi guru:

- (a) Sebagai stimulan untuk menumbuh kembangkan kebiasaan guru untuk melakukan penelitian.
- (b) Menambah wawasan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- (c) Menambah wawasan dan pengalaman dalam meningkatkan mutu sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Profesional Guru

1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 28 ayat (3) butir c dalam 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 (2018: 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 (2017: 83) 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: 58) 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 Wina Sanjaya di Wibowo dan Hamrin (2017: 102), 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 selebaran dalam kurikulum sekolah, tapi juga bahan utama.

Menurut pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, atau seni yang sekurang-kurangnya meliputi 1) materi pelajaran yang secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang diampunya, 2) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan dan secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

Menurut Mulyasa (2018:135) kompetensi profesional sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.

3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Menurut Sudarwan (2020: 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.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dalam penguasaan materi yang luas dan mendalam terkait dengan tujuan Pendidikan. Motivasi berprestasi guru adalah faktor kunci yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan keberhasilan proses pembelajaran. faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru dapat disusun dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian guru dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi profesional guru merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan pendidikan berkualitas dan memajukan pembelajaran siswa. Secara keseluruhan, kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, termasuk pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, dukungan manajemen sekolah, akses teknologi, partisipasi dalam komunitas profesional, dan motivasi intrinsik. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini, diharapkan guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Menurut Djamarah dan Zain (2018: 130) mengatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru:

- a. Latar Belakang Pendidikan Perbedaan latar belakang pendidikan guru akan mempengaruhi proses dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu sangat penting bagi suatu instansi pendidikan dalam memperhatikan latar belakang pendidikan dari Guru agar dapat

terlaksananya proses belajar mengajar yang diharapkan dan agar tercapainya visi dan misi dari suatu instansi dengan baik.

- b. **Pengalaman Mengajar** Pengalaman mengajar bagi seorang Guru merupakan suatu hal yang penting dan sangat berharga. Seorang guru yang banyak pengalamannya dalam mengajar akan lebih mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas. Untuk itu guru sangat memerlukannya, sebab pengalaman mengajar tidak pernah ditemukan dan diterima selama duduk dibangku sekolah lembaga pendidikan formal.

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme guru, menurut Royen dalam (Ikbal, 2019: 35) adalah:

- a. **Performance** Performance dapat diartikan sebagai pretasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.
- b. **Akuntabilitas Pegawai** Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.
- c. **Loyalitas Pegawai** Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada institusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

- d. Kemampuan Aparatur/ Pegawai Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin pada perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

Menurut Madjid, (2019: 29) kompetensi professional guru ditentukan oleh faktor internal maupun eksternal, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) 1) Tingkat pendidikan. 2) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah. 3) Masa kerja dan pengalaman kerja. 4) Tingkat kesejahteraan. 5) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani.
- b. Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal) 1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima. 2) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran 3) Kepemimpinan kepala sekolah. 4) Kegiatan pembinaan yang dilakukan. 5) Peran serta masyarakat.

Danim (2020: 151) menyebut setidaknya terdapat 8 faktor yang memengaruhi kompetensi profesional guru diantaranya yaitu

- a. Tingkat Pendidikan Guru

Kinerja dan kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Karena melalui pendidikan, seseorang akan mengalami proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman, serta memengaruhi kepercayaan diri seseorang. Selama menjalankan pendidikannya, seseorang akan bertemu dengan hal-hal baru, mulai dari lingkungan baru, pengetahuan baru, cara berorganisasi yang baik,

pengalaman baru, dan hal lain yang dapat meningkatkan pola pikir dan perilaku seseorang. Meskipun hal tersebut tidak hanya diperoleh dari pendidikan saja, tetapi tingkat pendidikan menjadi bukti bahwa seseorang pernah mengalami proses pembelajaran seperti itu.

b. Supervisi Pengajaran

Supervisi pengajaran merupakan serangkaian pembinaan yang dapat membantu guru untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan keprofesionalannya demi tercapainya kualitas pembelajaran. Agar pelaksanaan pembelajaran lancar, supervisi pengajaran harus didesain dengan baik dan terarah. Tujuan adanya supervisi pengajaran, yaitu agar guru dapat memfasilitasi belajar siswa-siswanya.

c. Program Penataran

Program penataran adalah program training yang dipilih Guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidangnya. Program Penataran yang dipilih berpengaruh terhadap kinerja guru. Melalui program tersebut, guru bisa mendapatkan tambahan pengetahuan akademik serta meningkatkan keterampilannya.

d. Kondisi atau Suasana Sekolah

Kondisi atau suasana lingkungan sekolah juga memengaruhi kinerja guru. Agar kegiatan belajar berjalan efektif dan siswa menjadi semangat belajar, maka diperlukan pengelolaan kelas yang baik, kondisi kelas yang bersih dan nyaman, ventilasi atau udara yang cukup,

penerangan yang baik, hingga fasilitas dan media pengajaran yang mumpun.

e. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki pola kerja sama antarmanusia yang melibatkan diri dalam unit kerja kelembagaan. Kepala sekolah menjadi pemimpin lembaga sekolah untuk menciptakan kegiatan belajar yang efektif dan optimal. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

f. Kondisi Fisik dan Mental Guru

Kondisi fisik dan mental guru menjadi faktor internal yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki tubuh sehat dan bugar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Begitu pula dengan kesehatan mental, jika memiliki mental yang baik, guru dapat menjalankan aktivitas mengajarnya dengan *enjoy* dan optimal. Oleh sebab itu, sangat penting menjaga kesehatan fisik dan mental untuk mempertahankan kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Gibson dalam Pianda, (2018: 53) menjelaskan bahwa tidak bisa dipungkiri bahwa pemicu tinggi rendahnya kompetensi professional guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi dan potensi individu dalam organisasi yaitu

- a. Variabel individu yang meliputi: kemampuan/keterampilan, dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman).
- b. Variabel organisasi yang

meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan (upah/gaji), struktur organisasi, dan desain pekerjaan. c. Variabel individu (psikologis) yang meliputi: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah 1) latar belakang pendidikan; 2) pengalaman mengajar; 3) supervisi pengajaran; 4) kondisi atau suasana sekolah; 5) kemampuan manajerial kepala sekolah.

3. Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional Guru

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2022 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan menjelaskan kompetensi profesional 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 (2018: 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 (2020: 57-58) adalah: (1) Penguasaan materi/bahan bidang studi. (2) Kemampuan mengelola program pembelajaran (silabus, rpp dan metode pembelajaran). (3) Manajemen kelas. (4) Mengelola media dan sumber belajar yang ada. (5) Mengevaluasi peserta didik.

Menurut Schipper dan Patriana dalam Firdausi dan Barnawi (2020: 32) pendidikan kejuruan menempa seseorang untuk menjadi terampil dalam kejuruan tertentu. Proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman praktis yang berlangsung secara kontinyu “seumur hidup”, seseorang akan berkembang menjadi pribadi yang memiliki “kompetensi perilaku” yang utuh. Kompetensi perilaku inilah yang merupakan prasyarat untuk meraih keberhasilan dalam berkarya dan berkiprah melalui prestasi dan kinerja yang optimal, yang pada gilirannya secara otomatis akan meningkatkan standar hidup. Untuk itu, peserta didik yang memiliki kompetensi perilaku yang utuh harus dibimbing dan dibina oleh guru yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik. Seorang guru dianggap memiliki kompetensi perilaku yang utuh apabila telah memiliki kualifikasi kejuruan spesialisasi dan kualifikasi kejuruan penunjang, yaitu :

- a. Kualifikasi kejuruan spesialis terdiri dari: (a) kompetensi profesi, yaitu kemampuan melaksanakan dan mengontrol pekerjaan secara profesional dan ekonomis; (b) kompetensi metode, yaitu kemampuan untuk menentukan langkah-langkah kerja dalam menyesuaikan pekerjaan tertentu secara mandiri merumuskan dan mengevaluasi permasalahan pada pekerjaan yang sedang dihadapi dan menemukan pemecahannya; (c) kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan mempertimbangkan aspek-aspek sosial, seperti keselamatan kerja dan tidak merugikan orang lain. Untuk menyelesaikan tugas dan menanggulangi masalah yang ditemui diperlukan komunikasi dan kerja sama serta

kesediaan untuk berkompromi; (d) kompetensi belajar, yaitu kesanggupan mengembangkan diri sendiri melalui belajar, mengumpulkan informasi, mencoba, dan berlatih.

- b. Kualifikasi kejuruan penunjang terdiri dari: (a) interdisipliner, yaitu segenap kesanggupan, seperti memahami dan memerhatikan struktur organisasi, mampu menggunakan terminologi asing secara benar, mampu menggunakan pengolahan (komputer), serta memindahkan aspek-aspek ekologi dan ekonomi; (b) teknik operasional, yaitu segenap kemampuan, seperti menganalisis tugas dan menyusun secara kerja, mengindahkan peraturan-peraturan, melakukan komunikasi lisan maupun tulisan, mengenal gangguan-gangguan dan mengatasinya, serta menggunakan bahan dan energi secara hemat; (c) kepribadian dan kemasyarakatan, yaitu sifat-sifat, seperti mandiri, kreatif, jujur, penuh pengertian, komunikatif, kooperatif, dan kompromis. Kualifikasi-kualifikasi di atas merupakan modal utama yang sangat menunjang dalam mengikuti pendidikan kejuruan lanjutan dan peningkatan karier dalam pekerjaan. Pendidikan yang berorientasi pada kompetensi perilaku dapat dicapai secara optimal melalui proses belajar apabila kualifikasi kejuruan penunjang sudah termuat dalam materi pendidikan kejuruan pertama, di samping kualifikasi kejuruan spesialisasi.

Dari indikator-indikator kompetensi yang telah dikemukakan oleh Saud (2020: 25), dianalisa bahwa seorang guru berkompentensi adalah seorang yang mempunyai visi dan misi yang jelas, kritis, logis, menguasai

teori dan praktik mengajar, dan bermotivasi tinggi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, guru tersebut juga mempunyai kewenangan yang teruji oleh pihak yang memberi wewenang. Artinya, seorang guru tersebut selain berkompetensi dalam bidang pengajaran, ia juga harus mempunyai derajat Kualifikasi akademik yang telah ditempuhnya dari lembaga berwenang. Namun dari Indikator yang dikemukakan oleh Saud di atas belum dapat disebut kompetensi profesional karena hanya membahas dari segi kompetensi saja.

Sementara dari ruang lingkup yang telah disebutkan oleh Mulyasa (2018: 135) dapat dianalisa bahwa cakupan kompetensi guru profesional adalah harus berkompetensi secara akademik, personal, sosial, filosofis, dan psikologis. Artinya, seorang guru berkompetensi profesional tidak hanya pandai dalam persiapan pengajaran, proses belajar mengajar dan juga mengevaluasinya, tetapi ia juga mampu mengenal siswanya dari sisi kognitif, psikologis, kepribadian dan juga sosialnya. Hakekatnya seorang guru adalah pengajar, pengganti orang tua siswa di sekolah, seorang psikolog, sosiolog, dan pembimbing bagi perkembangan kepribadian siswa.

Guru merupakan suatu pekerjaan profesional, yang memerlukan suatu keahlian khusus. Karena keahliannya bersifat khusus, guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam kegiatan pembelajaran yang akan menentukan mutu pendidikan di suatu satuan pendidikan. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki kompetensi yang baik untuk memangku profesi tersebut.

Menurut Saud (2020: 30) salah satu karakteristik indikator kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

- a. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional. Seorang guru harus memiliki visi dan misi yang jelas dalam melakukan sesuatu berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan logis dalam membuat pilihan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakannya.
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya.
- c. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara dan bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugasnya
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standart*) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan criteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.
- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ia bukan sekedar puas dengan memadai persyaratan minimal, melainkan berusaha mencapai yang sebaik mungkin.
- f. Memiliki kewenangan yang memancar atas perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga

memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang. Jika indikator dari Saud hanya membahas indikator kompetensi.

Menurut Suhana dalam Azzahro et al (2022: 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.

Payong (2016: 44 - 49) yang menyatakan penilaian kinerja guru dapat dilihat dari lima aspek berkenaan penguasaan kompetensi profesional. Hal ini mengacu pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Dimensi Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional	
1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1.1 Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu. 1.2 Menganalisis materi, struktur, konsep dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar	2.1. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.

kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	2.2. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 2.3. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	3.1. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 3.2. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	4.1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 4.2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 4.3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 4.4. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	5.1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 5.2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dalam penelitian ini, diukur melalui dimensi: (1) Penguasaan materi dan keilmuan, dengan indikator: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, (b) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, (c) mengembangkan dan mengelola bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya. (2) Kemampuan pengembangan pembelajaran dengan indikator: (a) mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, (b) menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik, (c) menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, (d) mengembangkan dan

menggunakan media, alat, dan sumber belajar, (e) mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran. (3) Pengembangan profesionalisme berkelanjutan dengan indikator: (a) melakukan tindakan reflektif, (b) mengembangkan diri secara berkelanjutan, (c) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. (4) Kualifikasi kejuruan spesialis dengan indikator: (a) memiliki kompetensi profesi, (b) melakukan kompetensi metode, (c) memiliki kompetensi sosial, (d) mengembangkan kompetensi belajar (5) Kualifikasi kejuruan penunjang dengan indikator : (a) kemampuan interdisipliner, (b) teknik operasional, (c) kepribadian dan kemasyarakatan.

B. Komunitas Belajar

1. Pengertian Komunitas Belajar

Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (2022: 1) menjelaskan komunitas belajar adalah sekelompok pendidik dan tenaga kependidikan dalam satu sekolah yang belajar bersama-sama dan berkolaborasi secara rutin dengan tujuan yang jelas dan terukur untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga berdampak pada hasil belajar peserta didik.

Komunitas belajar adalah komunitas yang mendukung terciptanya semangat belajar bersama, berbagi praktik baik dan berdiskusi memecahkan berbagai masalah pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru di antara peserta dan pendukung program guru penggerak (Asmani, 2019: 65). Komunitas Belajar adalah sekelompok guru, tenaga kependidikan, dan

pendidik lainnya yang memiliki semangat dan kepedulian yang sama terhadap transformasi pembelajaran melalui interaksi secara rutin dalam wadah di mana mereka berpartisipasi aktif (Munawir, 2023: 65).

Asmani (2019: 80) Komunitas pembelajaran guru adalah sekelompok orang yang inklusif, termotivasi oleh visi pembelajaran bersama, yang mendukung dan bekerja sama satu sama lain, mencari cara, di dalam dan di luar komunitasnya, untuk mempelajari praktiknya dan bersama-sama mempelajari pendekatan baru dan lebih baik yang akan membantunya meningkatkan pembelajaran seluruh peserta didik. Komunitas belajar dalam sekolah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pendidik dan membangun budaya belajar bersama yang berkelanjutan, sehingga berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (2022: 1) menjelaskan bahwa komunitas belajar dalam sekolah sangat penting karena komunitas belajar menjadi wadah untuk merealisasikan terjadinya kolaborasi antar pendidik. Pendidik belajar bersama (tidak terisolasi), pendidik bersepakat tentang standar umum seperti pembelajaran yang efektif, rubrik/indikator penilaian, pendidik bersepakat bahwa pendidikan semua peserta didik adalah tanggung jawab kolektif. Dengan adanya komunitas belajar dalam sekolah, ketimpangan kompetensi antar pendidik dapat diminimalisir, sehingga peserta didik memperoleh pengalaman belajar dengan kualitas yang sama siapapun pendidiknya. Proses belajar dalam komunitas yang terjadi secara berkelanjutan

akan membentuk ekosistem dan budaya belajar yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Sekarang banyak konsep yang dikembangkan dalam belajar salah satu konsep belajar adalah komunitas belajar. Komunitas belajar ini terbentuk karena orang-orang ingin belajar secara intensif mengenai sesuatu yang ingin dipelajari/ diketahui oleh seorang maupun semua orang yang ada dalam komunitas belajar. Tujuan dari komunitas belajar ini adalah meningkatkan kompetensi guru yang ada dalam komunitas belajar terhadap materi tertentu, nantinya akan berdampak pada kualitas pembelajaran (Komalasari & Hasan, 2021: 120).

Kesimpulannya bahwa komunitas belajar adalah kelompok guru dalam satuan pendidikan yang saling bekerjasama dengan guru penggerak dalam belajar dalam rangka meningkatkan kompetensi. Komunitas belajar merupakan wadah penting untuk pertumbuhan dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan individu melalui kolaborasi dan interaksi dengan sesama anggota.

2. Ruang Lingkup Komunitas Belajar

Keberadaan komunitas belajar sangat penting di sebuah sekolah karena Komunitas belajar dalam sekolah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pendidik dan membangun budaya belajar bersama yang berkelanjutan, sehingga berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. Adapun manfaat komunitas belajar menurut Halim (2024: 12) diantaranya:

- a. Berbagi Pengetahuan dan Keterampilan: Anggota komunitas belajar dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, yang memungkinkan setiap anggota untuk belajar hal-hal baru dari satu sama lain.
- b. Dukungan dan Motivasi: Dalam komunitas belajar, anggota dapat saling mendukung dan memotivasi, yang sangat membantu dalam mempertahankan semangat belajar dan mencapai tujuan belajar bersama.
- c. Jaringan Sosial: Bergabung dengan komunitas belajar memperluas jaringan sosial dan profesional, yang bisa membuka peluang baru dalam karier atau bidang studi.
- d. Diskusi dan Kolaborasi: Komunitas belajar menyediakan ruang untuk diskusi dan kolaborasi, yang dapat memperdalam pemahaman anggota tentang suatu topik melalui pertukaran ide dan perspektif yang beragam.
- e. Akses ke Sumber Daya: Anggota komunitas sering memiliki akses ke berbagai sumber daya belajar, seperti buku, artikel, video, dan materi pembelajaran lainnya yang mungkin tidak mudah diakses secara individu.
- f. Pemecahan Masalah: Ketika menghadapi masalah atau kesulitan dalam belajar, anggota komunitas bisa membantu menemukan solusi dengan berbagi pengalaman dan saran.
- g. Meningkatkan Kemampuan Komunikasi: Berpartisipasi dalam komunitas belajar juga dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dan presentasi, karena sering kali ada diskusi kelompok dan presentasi materi.

- h. **Feedback Konstruktif:** Komunitas belajar memungkinkan anggota untuk memberikan dan menerima feedback konstruktif, yang penting untuk pengembangan diri dan peningkatan kualitas pembelajaran.
- i. **Peningkatan Kepercayaan Diri:** Berpartisipasi aktif dalam komunitas belajar dapat meningkatkan kepercayaan diri, terutama ketika melihat kemajuan dan pencapaian yang didapat melalui kolaborasi.
- j. **Belajar Secara Interaktif:** Pembelajaran dalam komunitas lebih interaktif dan menarik dibandingkan belajar sendiri, karena melibatkan berbagai aktivitas seperti diskusi, tanya jawab, dan proyek kelompok.

Milaini, dkk (2023:2) komunitas belajar bagi pendidik atau guru diantaranya beberapa manfaat yaitu:

- a. **Meningkatkan Kompetensi Anggota.**

Komunitas belajar menunjang program sekolah penggerak yang telah diumumkan pemerintah Indonesia. Di dalamnya, mereka dapat berbagi dan bertukar pengetahuan, pengalaman, serta praktik terbaik dalam bidang mereka masing-masing

- b. **Memfasilitasi Interaksi**

Setiap kegiatan pembelajaran para guru memiliki fokus yang sama yakni meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Semua akan berjalan lebih baik dari waktu ke waktu berkat dari evaluasi pembelajaran di komunitas belajar. engan fasilitas interaksi pada komunitas belajar, maka kendala dan solusi akan dimusyawarahkan bersama agar menjadi bahan refleksi terhadap keseluruhan proses pembelajaran yang telah dijalani.

c. Mengedukasi Anggota Komunitas

Manfaat komunitas belajar bagi pendidik selanjutnya adalah mengedukasi anggota komunitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas yang dimaksud ialah kadar derajat atau taraf kepandaian, kecakapan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Kepala sekolah juga terlibat dalam penyusunan jadwal kegiatan komunitas belajar agar pelaksanaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan

d. Mengintegrasikan Pembelajaran

Hal ini merupakan manfaat yang perlu dioptimalkan dengan cara fokus pada pembelajaran, fokus pada hasil, dan budaya kolaborasi dan tanggung jawab bersama. Dalam kelompok belajar dibahas juga bagaimana upaya para pendidik untuk mendukung peserta didik dalam proses belajar. Hal ini didapatkan ketika bertukar pikiran dalam komunitas dan pekerjaan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor seperti tujuan yang jelas, kepemimpinan yang mendukung, keterlibatan aktif anggota, lingkungan yang mendukung, keterbukaan dan kepercayaan, keragaman, penggunaan teknologi, serta evaluasi dan umpan balik, semuanya berkontribusi pada keberhasilan dan efektivitas komunitas belajar. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini, komunitas belajar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan perkembangan profesional anggotanya.

3. Dimensi dan Indikator Komunitas Belajar

Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (2022: 1) menjelaskan dalam membangun komunitas belajar terdapat empat tujuan utama, yaitu

- a. Mengedukasi anggota komunitas dengan mengumpulkan dan berbagi informasi terkait pertanyaan dan masalah terkait praktik
- b. Memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antara anggota komunitas untuk mulai belajar dan belajar secara berkelanjutan
- c. Mendorong anggota meningkatkan kompetensi diri anggota melalui saling berbagi dan diskusi
- d. Mengintegrasikan pembelajaran yang didapatkan melalui komunitas dalam pekerjaan sehari-hari.

Menurut Nasution (2023: 65) komunitas belajar dalam sekolah wajib memastikan terjadinya 5 hal sebagai berikut: 1. Tim bekerja secara kolaboratif dan mengambil peran dan tanggung jawab bersama. 2. Menerapkan kurikulum pada setiap tahapannya. 3. Memantau pembelajaran siswa dengan proses penilaian berkelanjutan. 4. Menggunakan hasil penilaian umum untuk melatih anggota komunitas, membangun kapasitas tim komunitas, memperluas pembelajaran dengan memfokuskan pada peningkatan hasil belajar siswa. 5. Memberikan intervensi dan pengayaan yang sistematis.

Hamdan dalam Hamna dan Widar (2022: 54) menjelaskan komunitas belajar harus memastikan terjadinya 1. Bersama-sama menyiapkan dan mereviu RPP/Modul Ajar yang telah disusun. Empat pertanyaan kunci

dijadikan acuan untuk melihat apakah RPP yang telah disusun sudah berpusat pada peserta didik. Empat pertanyaan kunci yang dapat ditanyakan para pendidik dalam komunitas belajar ketika berdiskusi mereviu RPP/modul ajar sebagai berikut. Apakah tujuan pembelajaran ini yang ingin dicapai peserta didik? Apakah langkahlangkah pembelajaran ini sudah optimal melayani peserta didik dengan keragaman mereka? Jika ada peserta yang belum belajar apa saja yang dapat dilakukan? Jika sudah belajar, supaya tidak bosan, apa saja yang harus diberikan kepada peserta didik? Apakah asesmen yang ditulis sudah sesuai dengan pencapaian tujuan pembelajaran? 2. Mendiskusikan rubrik penilaian bersama sehingga memiliki persepsi yang sama dalam menginterpretasikan rubrik. 3. Berbagi masalah pembelajaran yang dihadapi peserta didik, dan mendiskusikan alternatif pemecahan masalah bersama-sama. 4. Bertukar menilai hasil belajar peserta didik 5. Saling mengobservasi pembelajaran di kelas masing-masing dan melakukan refleksi hasil observasi bersama-sama (misalnya seperti pada Lesson Study) 6. Berbagi praktik baik yang telah dilakukan. 7. Melakukan riset bersama terhadap masalah pembelajaran yang dihadapi 8. Selebrasi keberhasilan komunitas belajar.

Kemdikbudristek (2023: 26) menjelaskan bahwa komunitas belajar memiliki 5 dimensi, antara lain:

1. Kepemimpinan berbagi dan mendukung

Indikatornya adalah adanya tim kecil sebagai penggerak komunitas belajar.

2. Komitmen dan nilai bersama

Indikatornya adalah 1) terdapat keyakinan bahwa komunitas belajar penting 2) terdapat komitmen bersama dan nilai yang disepakati bersama 3) komitmen dan nilai-nilai bersama diterapkan dalam proses belajar di komunitas belajar.

3. Pembelajaran kolektif dan penerapannya

Indikatornya adalah 1) percakapan diskusi berfokus pada pembelajaran murid 2) berdiskusi memecahkan tantangan/masalah pembelajaran murid 3) berdiskusi merencanakan pembelajaran murid bersama 4) terdapat kolaborasi antar guru dalam komunitas belajar (orientasi komunitas belajar berbasis data hasil belajar murid 5) komunitas belajar dilaksanakan dalam siklus yang terdiri dari refleksi awal, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

4. Berbagi praktik

Indikatornya adalah 1) melakukan observasi pembelajaran di kelas guru model 2) melakukan refleksi bersama.

5. Kondisi mendukung struktur

Indikatornya adalah 1) mengalokasikan waktu belajar dari komunitas belajar minimal 1 jam per minggu 2) terdapat jadwal dan topik diskusi komunitas belajar.

6. Kondisi mendukung-relationship

Indikatornya adalah 1) anggota komunitas belajar saling menghargai pendapat satu dan lainnya 2) anggota komunitas belajar saling mendengarkan dan menyimak dengan baik pendapat yang lainnya 3) setiap

anggota memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapatnya 4) setiap anggota berkontribusi secara aktif 5) terdapat rasa saling membutuhkan antar anggota komunitas belajar.

Menurut Chrowther dalam Andriani (2023: 13) menyatakan bahwa *Profesional Learning Community* yaitu :

- a. Visi dan nilai bersama yang berfokus pada pembelajaran siswa dan juga harapan yang tinggi pada prestasi siswa,
- b. Kepemimpinan yang didistribusikan, yang menghargai partisipasi guru dalam pengambilan keputusan,
- c. Persepsi saling mendukung antar staf,
- d. Pembelajaran kolaboratif antar staf profesional yang mengarah pada kebutuhan siswa,
- e. Pengorganisasian yang mendukung pembelajaran kolaboratif,
- f. Adanya rasa tanggungjawab kolektif.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunitas belajar dalam penelitian ini, diukur melalui dimensi: (1) kepemimpinan berbagi dan mendukung, dengan indikator: (a) penggerak komunitas belajar. (2)komitmen dan nilai bersama dengan indikator: (a)keyakinan pentingnya komunitas belajar, (b)komitmen dan nilai yang disepakati bersama, (c) penerapan komitmen dan nilai dalam proses belajar. (3) Pembelajaran kolektif dan penerapannya, dengan indikator: (a)fokus pada pembelajaran murid, (b)pemecahan masalah pembelajaran, (c) perencanaan pembelajaran bersama (d)kolaborasi antar guru,(e)siklus refleksi, perencanaan, implementasi, dan

evaluasi. (4) Berbagi praktik dengan indikator: (a)observasi pembelajaran di kelas guru model, (b) refleksi bersama. (5) Kondisi mendukung struktur dengan indikator : (a)alokasi waktu belajar (minimal 1 jam/minggu) (b) jadwal dan topik diskusi (6) Kondisi mendukung-relationship dengan indikator : (a) saling menghargai pendapat (b) mau belajar dari kesalahan, (d) menjaga dan meningkatkan pencapaian. (6) Kejujuran, dengan indikator : (a) bekerja sesuai aturan yang ditentukan, (b) saling mendengarkan dan menyimak, (c) kesempatan sama dalam berpendapat, (d) kontribusi aktif anggota (e) rasa saling membutuhkan.

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut (Istijanto, 2015:41) etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dari perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat sesama rekan kerja, dan sebagainya.

Menurut (Sukardewi, 2019: 9) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut (Sinamo, 2015: 15) mengartikannya etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total paradigma kerja. Menurut (Harsono & Santoso, 2018:

4) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari atas nilai-nilai dan norma-norma tertentu. Menurut (Sukriyanto, 2019: 44) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih guna memperoleh nilai hidup mereka.

Berdasarkan pendapat di atas diambil kesimpulan bahwa etos kerja adalah cerminan kualitas diri seseorang yang diimplementasikan dalam bentuk semangat, tekad, dan dedikasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja.

2. Faktor Etos Kerja

Menurut Priansa (2016: 285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1) Agama Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3) Motivasi Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu

pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

1) Budaya Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2) Sosial Politik Tinggi dan rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis) Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

5) Tingkat Kesejahteraan Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam dua hal (Devi dan Diana, 2019: 12) yaitu :

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan

untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Menurut (Sinamo J. 2019: 51) menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut : 1. Faktor internal Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul. 2. Faktor eksternal Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turuntemurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja tidak muncul secara instan, melainkan melalui proses pembentukan yang melibatkan pengalaman, pendidikan, dan interaksi sosial. Dengan memahami faktor-faktor ini, guru dapat menciptakan strategi untuk meningkatkan etos kerja, seperti mengikuti pelatihan, membangun budaya kerja yang positif.

3. Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut Jamil (2017: 12) menyatakan ada beberapa indikator etos kerja, indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu proses yang dapat membangun perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui sikap kepatuhannya terhadap peraturan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan hal yang wajib ditunjukkan oleh setiap karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut mampu untuk mengemban tanggung jawab secara penuh dengan baik yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2019: 333) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mampu untuk menjalankannya, dan tidak menghindar jika menerima sanksi-sanksinya ketika melanggar peraturan, tugas, dan wewenang yang berlaku.

b. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan membutuhkan sikap tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memiliki kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah diberikan perusahaan. Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan. Menurut (Narwanti, 2019: 30) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

c. Kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif akan membuat hubungan kerja yang sangat baik dengan rekan karyawan lainnya, bawahan, pimpinan, dan semua pemangku kepentingan yang lainnya dalam perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

d. Tekun

Seseorang yang mempunyai etika kerja selalu menjalani pekerjaan dengan penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya sendiri untuk bertindak dan mendapatkan kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan kuat dalam melakukan pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Saat etika kerja ini dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran peraturan di tempat kerja akan semakin terminimalisir, atau bahkan tidak ada.

Harsono dan Santoso (2018: 18) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma norma tertentu. Indikator untuk mengukur etos kerja adalah:

a. Kerja Keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk atau kecanduan melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

c. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

d. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

e. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jenuh dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu supaya tidak terjadi kembali.

f. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dan tidak melanggar peraturan tersebut.

Menurut (Sinamo, 2015: 151) etos kerja memiliki indikator yaitu penuh tanggung jawab, berdisiplin, semangat kerja yang tinggi, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

Banyak ahli mengemukakan soal ukuran etos kerja, namun secara langsung kita dapat melihat seorang pegawai apakah memiliki semangat kerja yang tinggi atau tidak dengan melihat hal-hal berikut (Harras et al., 2020: 9):

a. Kerja keras Bersungguh-sungguh menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab dan menuntaskan pekerjaan dengan segenap tenaga, pikiran dan waktu.

b. Tanpa pamrih Bekerja penuh kesadaran, tanpa disuruh dan tidak perhitungan. Segala sesuatunya atas inisiatif dan kreativitas sendiri.

c. Gigih Pantang menyerah menghadapi masalah, dan selalu semangat dalam menjalani hari-hari di dalam organisasi.

d. Pembawa perubahan Memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya untuk mengeluarkan potensi yang besar.

e. Penggagas Menjadi model atau inspirasi bagi orang lain untuk berkembang, maju, dan berubah. Hal tersebut dapat terwujud dalam bentuk pemikiran, sikap, perilaku, dan hasil kerja.

Menurut Sharma dan Rai (2019: 244) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan sebagai kepentingan utama Dalam hal ini menyangkut bagaimana seseorang menempatkan posisi pekerjaannya, seseorang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah keutamaan dalam hidupnya.

b. Pendekatan moral Pendekatan moral dalam hal ini menyangkut tentang keyakinan seseorang pada prinsip-prinsip moral seperti pentingnya sebuah kerja keras dalam bekerja agar tidak pantang menyerah untuk mencapai hasil yang terbaik.

c. Motivasi kerja intrinsik Motivasi kerja intrinsik bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di mulai dari dorongan dalam diri untuk mendapatkan sesuatu yang penting dari kegiatan bekerja tersebut. Dalam hal ini Pegawai menganggap bahwa sebuah pekerjaannya sebagai penyalur untuk mengekspresikan kemampuan maupun kreativitas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam penelitian ini, diukur melalui dimensi: (1) Disiplin Kerja dengan indikator: (a) sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan (b) mampu menjalankan tugas dan menerima sanksi jika melanggar, (c) menghargai waktu dan aturan yang berlaku. (2) Tanggung jawab dengan indikator: (a) melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh, (b) menanggung segala konsekuensi pekerjaan, (c) ketekunan dalam menyelesaikan tugas. (3) Suka bekerja keras, dengan indikator: (a) bersungguh-sungguh menjalankan tugas, (b) memanfaatkan waktu secara optimal, (c) mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan berprestasi (4) Sikap positif, dengan indikator: (a) menciptakan lingkungan kerja yang positif, (b) menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, (c) fokus pada hal-hal penting untuk etika kerja yang baik. (5) Ketekunan/kerajinan, dengan indikator: (a) bekerja secara teratur dan konsisten, (b) mampu menahan rasa bosan/jenuh (c) mau belajar dari kesalahan, (d) menjaga dan meningkatkan pencapaian. (6) Kejujuran, dengan indikator : (a) bekerja sesuai aturan yang ditentukan, (b) tidak melanggar peraturan, (c) integritas dalam bekerja. (7) Motivasi, dengan indikator : (a) semangat kerja yang tinggi, (b) dorongan internal untuk bekerja dengan baik, (c) menjadikan pekerjaan sebagai kepentingan utama. (8) Kontribusi, dengan indikator : (a) pembawa perubahan dalam organisasi, (b) menjadi inspirasi bagi orang lain, (c) menjadi inspirasi bagi orang lain.

D. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu (Cropley, 2020: 118). Dalam pengertian ini, guru akan berusaha mencapai suatu tujuan karena dirangsang oleh manfaat atau keuntungan yang akan diperoleh. Dalam proses bekerja motivasi guru tercermin melalui intensitas unjuk kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, sedangkan menurut Sardiman, (2019: 23) *motivation* berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti *to move* atau menggerakkan, diartikannya sebagai daya dorong seseorang /siswa untuk melakukan sesuatu/pembelajaran sehingga menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dikehendaki.

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*).

Amir (2017: 68) juga menjelaskan motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk berhasildan berusaha keras berdasarkan suatu standard mutu tertentu. Menurut Weinberg & Gould (201: 77) motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan

penghargaan atas bakatnya. Gill dalam Weinberg & Gould (2017: 148) mengartikan motivasi berprestasi sebagai orientasi individu untuk berusaha mencapai kesuksesan, bertahan saat gagal, dan mendapatkan penghargaan saat mencapai prestasi.

Djamarah (2018: 115) mengatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinyademi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah daya penggerak atau usaha seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan kemampuan dan energi yang dimilikinya, serta berusaha mengatasi rintangan dan mampu bertahan saat gagal demi mencapai prestasi yang maksimal berdasarkan suatu standard mutu tertentu. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru yaitu kepemimpinan dan dukungan manajemen sekolah, lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman, Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, Melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah dan kurikulum dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka. Secara keseluruhan, motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling terkait. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi

guru untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

2. Faktor Motivasi Berprestasi

Menurut Slameto (2020: 26), motivasi berprestasi dipengaruhi oleh tiga komponen, yaitu:

a. Dorongan kognitif.

Termasuk dalam dorongan kognitif adalah kebutuhan untuk mengetahui, untuk mengerti, dan untuk memecahkan masalah. Dorongan kognitif timbul di dalam proses jika interaksi antara pegawai dengan tugas atau masalah. Pegawai yang memiliki dorongan kognitif yang tinggi biasanya mudah untuk menerima sesuatu hal baru di karenakan adanya keinginan dan kebutuhan untuk mengetahui.

b. Harga diri

Ada pegawai tertentu yang tekun melaksanakan tugas-tugas bukan terutama untuk memperoleh pengetahuan atau kecakapan, melainkan untuk memperoleh status dan harga diri. Karena menurut sebagian pegawai memperoleh status dan harga diri merupakan suatu kebanggaan dan mempunyai kepuasan tersendiri. Dalam hal ini ada pegawai tertentu yang ingin berprestasi bukan karena sesuatu hal melainkan karena untuk memperoleh status dan harga diri.

c. Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan berafiliasi sulit dipisahkan dari harga diri. Ada pegawai yang berusaha menguasai pekerjaan atau bekerja dengan giat untuk memperoleh

pembenaran atau penerimaan dari rekan kerjanya atau dari orang lain (atasan) yang dapat memberikan status kepadanya. Pegawai senang bila pegawai lain menunjukkan pembenaran (approval) terhadap dirinya, dan oleh karena itu ia giat bekerja, melakukan tugas-tugas dengan baik, agar dapat memperoleh pembenaran tersebut.

Pendapat lain dikemukakan Djaali (2020: 104), bahwa motivasi berprestasi juga dipengaruhi oleh tiga komponen, yaitu: 1. Dorongan kognitif adalah keinginan pegawai untuk mempunyai kompetensi dalam subjek yang ditekuninya serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil yang sebaik-baiknya. 2. An ego-enhancing one adalah keinginan pegawai untuk meningkatkan status harga dirinya, misalnya dengan berprestasi dalam segala bidang. 3. Komponen afiliasi adalah keinginan pegawai untuk selalu berafiliasi.

Menurut Wahjosumidjo (2016: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor *eksternal* yang bersumber dari luar individu. Faktor *internal* seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Motivasi berprestasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat *internal* maupun *eksternal* (Sutrisno, 2019: 116-120)

- a. Faktor *Eksternal* (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain: (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan (2) Tunjangan yang memadai (3) Supervisi yang baik (4) Adanya jaminan pekerjaan (5) Status dan tanggung jawab (6) Peraturan yang fleksibel. (7) Kepuasan hasil kerja.
- b. Faktor *internal* (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain: (1) Keinginan untuk dapat hidup (2) Keinginan untuk dapat memiliki (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan (5) Keinginan untuk berkuasa.

Menurut teori motivasi berprestasi Mc Clelland (dalam Jamaris 2018: 175-176) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu : 1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement = n-Ach*) Kebutuhan akan prestasi (*n-Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n-Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. 2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n-Af*) 14 Kebutuhan akan afiliasi (*n-Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang berhubungan dengan orang lain. 3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n-Pow*) Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*) merupakan daya yang memotivasi semangat kerja seseorang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru bersumber dari dalam diri guru dan luar diri guru seperti tunjangan kerja dan kepuasan kerja.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut Simon, Wellem dan Muda (2023: 127), berpendapat bahwa dimensi dan indikator motivasi berprestasi meliputi:

- a. Dorongan untuk unggul, dengan indikator meliputi: berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, mampu melakukan pekerjaan yang lebih menantang
- b. Harapan akan hasil, dengan indikator meliputi: menetapkan standar nilai yang akan dicapai, Mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya
- c. Dorongan untuk sukses, dengan indikator meliputi: Dorongan untuk lebih berinisiatif dalam bekerja, Dorongan untuk melakukan pekerjaan secara inovatif.

Berdasarkan teori Clelland yang dikembangkan oleh Tim Achievement Motivation Training (AMT) dalam Usman (2018: 260) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya. (2) Berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya. (3) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan. (4) Berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif. (5) Pandai mengatur waktu. (6) Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Clelland dalam Sayrifah (2017: 47) menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandai tiga motivasi utama, yaitu: (1) penggabungan, (2) kekuatan, dan (3) prestasi. Tidak seperti Maslow, Clelland tidak mengklasifikasikan motivasi didalam hierarki, tetapi sebagai keragaman di antara orang dan kedudukan. Ia menandai sifat-sifat dasar orang awam berikut dengan kebutuhan pencapaian yang tinggi, yaitu:

- a. Selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang dapat bertanggungjawab secara pribadi;
- b. Kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas (sedang) dan memperhitungkan risikonya;
- c. Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja.

Terhadap manajemen dan pengembangan manajer, pengaruhnya adalah motivasi prestasi dapat dikembangkan. Orang-orang belajar cepat dan lebih baik apabila mereka sangat termotivasi untuk mencapai sasaran mereka. Dan karena sangat termotivasi untuk mencapai sasarannya, mereka selalu mau menerima nasihat dan saran tentang cara meningkatkan kinerjanya.

Saraswati dan Sirait (2017: 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.

Sedangkan Clelland dalam Syarifah (2017: 50) mengelompokkan dimensi motivasi berprestasi menjadi tiga yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, indikatornya dorongan untuk lebih unggul, dorongan untuk memperoleh seperangkat standar, dorongan untuk meraih keberhasilan.
- b. Kebutuhan kekuasaan, indikatornya terdiri atas kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain.

- c. Kebutuhan berafiliasi, indikatornya adanya hasrat untuk berteman, bersahabat, dan kebutuhan untuk berhubungan lebih dekat secara antarpersonal.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dalam penelitian ini, diukur melalui dimensi: (1) dorongan untuk unggul, dengan indikator : (a) berupaya menyelesaikan pekerjaan yang tuntas, (b) mampu melakukan pekerjaan yang lebih menantang, (c) dorongan untuk lebih unggul dari yang lain. (2) Harapan akan hasil, dengan indikator : (a) menetapkan standar nilai yang akan dicapai, (b) mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, (c) memiliki keinginan memperoleh nilai yang tinggi,(d)mengutamakan proses dan hasil kerja. (3) Dorongan untuk sukses dengan indikator : dorongan untuk lebih berinisiatif dalam bekerja, (b) dorongan untuk melakukan pekerjaan secara inovatif, (c) berambisi dan memiliki kemauan keras, (d) berusaha meraih keberhasilan. (4) Tanggung Jawab dengan indikator: (a) bertanggung jawab atas segala perbuatan, (b) suka bekerja keras, (c) memiliki selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang bertanggungjawab secara pribadi. (5) Umpan Balik dengan indikator: (a) berusaha mencari umpan balik atas perbuatan, (b) keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja. (6) Sikap dan Kreativitas dengan idnikator: (a) berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, (b) berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif, (c) mengembangkan sikap positif, (d) mendorong menumbuhkan kepercayaan diri. (7) Kebutuhan Kekuasaan dengan indikator: (a)kebutuhan untuk

mempengaruhi orang lain. (8) Kebutuhan Berafiliasi dengan indikator: (a) memiliki hasrat untuk berteman dan bersahabat, (b) membutuhkan hubungan lebih dekat secara antar personal.

E. Kajian Penelitian yang Relevan

Untuk membantu menyajikan penulisan penelitian ini, maka perlu dicantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat tersaji secara originalitas dan mudah dipahami. Pada penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini antara lain:

Herman (2021) Hasil penelitian bahwa (1) terdapat pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru berdasarkan nilai Sig untuk sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung untuk X1 sebesar $4,633 > t$ tabel $2,073$. (2) terdapat pengaruh Program Pengembangan Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru berdasarkan nilai Sig untuk X2 sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,493 > t$ tabel $2,073$. (3) Kompetensi Manajerial Kepala RA (X1) dan Program Pengembangan Guru (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Berdasarkan nilai Sig F sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung $16,872 > F$ tabel $3,44$.

Ulfah (2023) Hasil penelitian dan olah data dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Tonjong Kabupaten Brebes, terbukti hasil uji t hitung $80,714 > t \text{ table } 1,97490$. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Tonjong Kabupaten Brebes, terbukti hasil uji t hitung $68,953 > t \text{ table } 1,97490$. (3) Kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kompetensi profesional guru terbukti nilai F hitung sebesar $3678,592 > F \text{ table } 3,05$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Susana, Desi. 2022. Hasil penelitian ini adalah: (1) korelasi antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komepetensi profesional guru sebesar 0,810 termasuk kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% (2) Disiplin kerja guru mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,597) dan besaran pengaruh disiplin kerja guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar adalah 35,7% dengan koefisien regresi $\hat{Y} = 59,392 + 0,580X_2$. (2) Besarnya pengaruh keterampilan manajerial Kepala Sekolah dan disiplin kerja secara bersama- sama terhadap kompetensi profesional guru diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,664, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 66,4%

Khayatun, Indarto, Hamzanah (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu, pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Perbedaan penelitian di atas mengukur motivasi kerja guru dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru sedangkan peneliti mengukur, ketrampilan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru.

Yuniarsih (2018). Hasil perhitungan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 18,34%. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, jika kompetensi profesional guru dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Rumaeni (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang Besar sebesar 38,3%. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang Besar sebesar 47%. (3) Hasil uji regresi diperoleh besaran nilai R^2 adalah $0,175 = 17,5\%$, sedangkan variabel lain yang berpengaruh adalah sebesar

82,5%. Dengan persamaan regresi variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah $Y = 2,805 + 0,097 X_1 + 0,268 X_2$.

Fatimah. S, Ngasbun E, dan Nurkholis (2023). terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru SMK di Kabupaten Kudus berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 141,880 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($141,880 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Indah dan Maryanto (2023) Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 87,569 + 0,359X$ dan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,243 atau 24,3%. Dari hasil uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} 6,805 dan nilai t_{tabel} 1,977. Sehingga nilai t_{hitung} ($6,805 > t_{tabel}$ ($1,977$)) dan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dinyatakan variabel komunitas belajar memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kompetensi profesional di MGMP Matematika SMP Jakarta

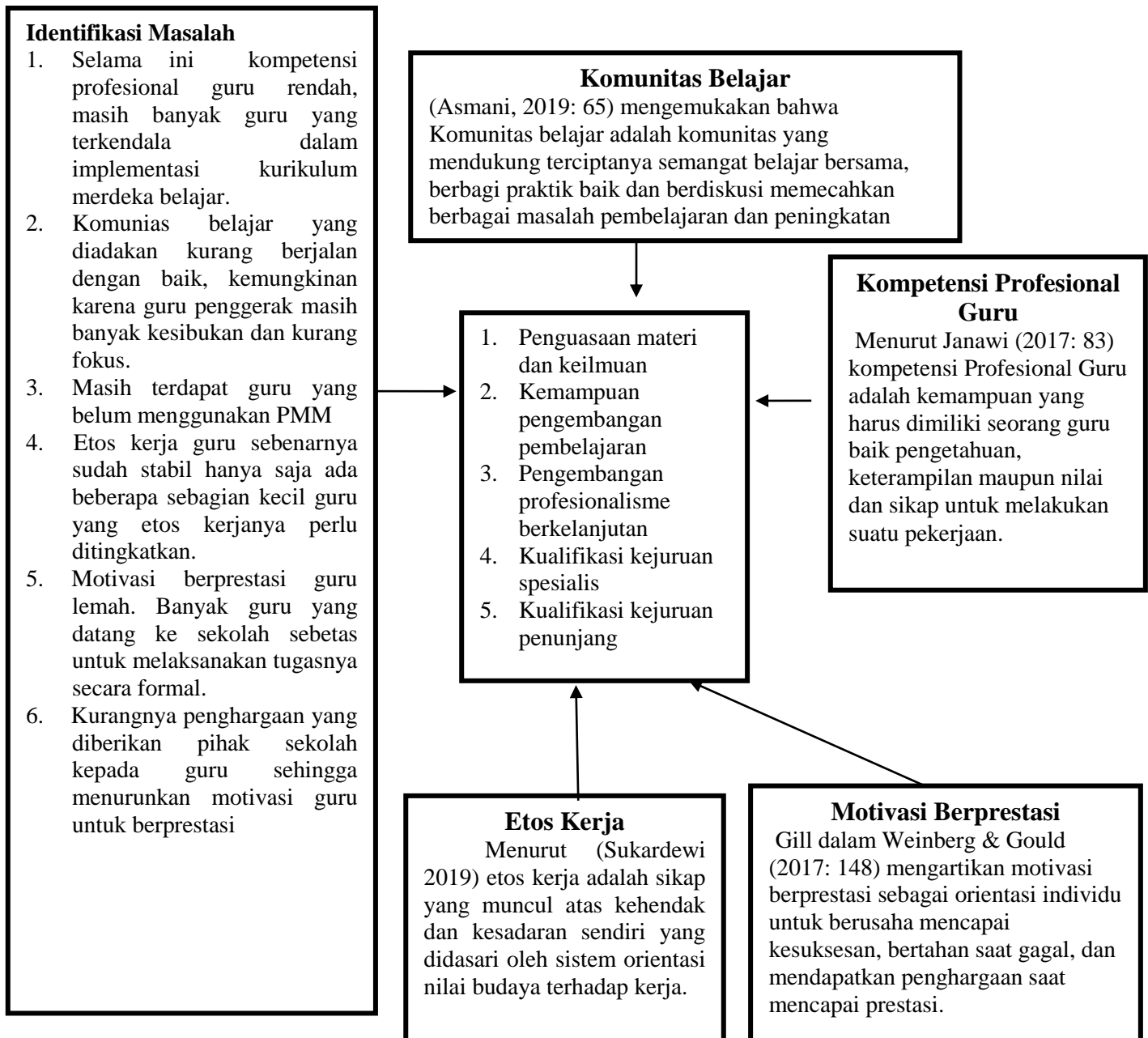
Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya diketahui *novelty* (keterbaruan) dalam penelitian ini yaitu belum ditemukan penelitian yang mengkaji pengaruh komunikasi belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru. Selain itu sasaran dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Semarang. Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi berbagai aspek terkait komunikasi belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi, namun belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kombinasi ketiga faktor ini terhadap kompetensi

profesional guru. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada guru SD Negeri di Kecamatan Candisari, Semarang, yang merupakan sasaran khusus yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini membuka jalan baru dalam memahami bagaimana interaksi antara komunikasi belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru di tingkat sekolah dasar.

F. Kerangka Berfikir

Penelitian ini ingin membuktikan ada tidaknya pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru sekolah dasar negeri di kecamatan Candisari kota Semarang.

Oleh karena itu akan digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hasil penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.
2. Ada pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.
3. Ada pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.
4. Ada pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.

Hipotesis Statistik

- a) Hipotesis 1
 $H_{01} : \rho_1 = 0$, Tidak ada pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru.
 $H_a : \rho_1 \neq 0$, Ada pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru.
- b) Hipotesis 02
 $H_{02} : \rho_2 = 0$, Tidak pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru.
 $H_a : \rho_2 \neq 0$, Ada pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru.
- c) Hipotesis 3
 $H_{03} : \rho_3 = 0$, Tidak ada pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.
 $H_a : \rho_3 \neq 0$, Ada pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.

d) Hipotesis 4

 $H_{03} : \rho_4 = 0,$

Tidak ada pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.

 $H_a : \rho_4 \neq 0,$

Ada pengaruh motivasi komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Melalui pendekatan kuantitatif diharapkan data yang diperoleh dapat diubah dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik regresi linier sederhana dan regresi linier ganda (*multiple regression*) (Sugiono, 2017: 65).

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti memilih jenis penelitian survei kausalitas dikarenakan, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi propabilistik. Variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang), (Ghozali, 2018: 96).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri di kecamatan Candisari Semarang. Terdapat 16 SD Negeri. Gambaran umum wilayah kecamatan Candisari Semarang, semua SD Negeri hampir memiliki lingkungan geografis yang sama yaitu di dataran rendah. Semua akses jalan sudah baik dan lancar. Kondisi kehidupan masyarakatnya juga mempunyai tingkat yang sama.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri kecamatan Candisari Semarang dalam kurun waktu 7 bulan, yaitu mulai bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juli 2025.

Tabel 3. 1 Rencana Jadwal Penelitian

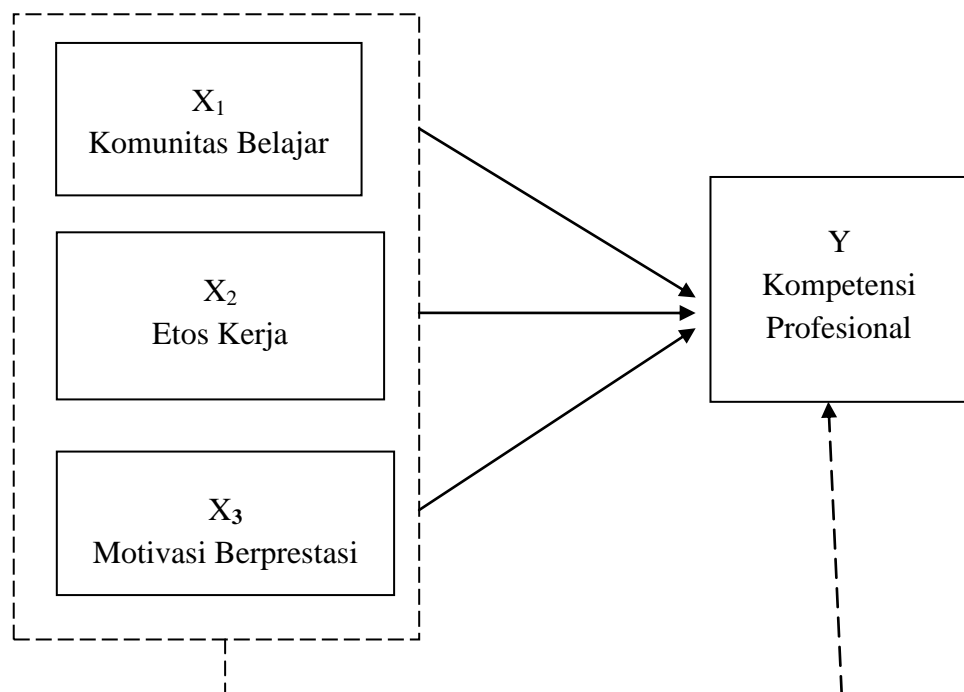
NO	JENIS KEGIATAN	BULAN PELAKSANAAN						
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Pengusulan tema tesis dan penyusunan proposal tesis	√	√	√				
2.	Seminar proposal tesis				√			
3.	Uji coba instrumen tesis					√		
4.	Penyebaran instrumen						√	
5.	Pengolahan dan analisis data						√	
6.	Penyusunan laporan							√

C. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Peneliti melakukan survei terhadap tanggapan responden tentang pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh Etos kerja terhadap kompetensi profesional, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru serta

pengaruh komunitas belajar, Etos Kerja dan motivasi berprestasi secara bersama – sama terhadap kompetensi profesional guru. Penelitian survei kausalitas bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, pengaruh variabel mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti oleh variabel yang lain.

Dengan demikian desain penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Keterangan:

X₁ : Variabel bebas (Komunitas belajar)

X₂ : Variabel bebas (Etos Kerja)

X₃ : Variabel bebas (Motivasi berprestasi)

Y : Variabel terikat (Kompetensi profesional)

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu:

a. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu komunitas belajar (X1), etos kerja (X2) dan motivasi berprestasi (X3).

b. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kompetensi profesional guru (Y).

2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

a. Komunitas belajar (X1)

1) Definisi Konseptual

Komunitas belajar adalah komunitas yang mendukung terciptanya semangat belajar bersama, berbagi praktik baik dan berdiskusi memecahkan berbagai masalah pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru di antara peserta dan pendukung program guru penggerak.

2) Definisi operasional

Komunitas belajar dalam penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) Mengedukasi meliputi indikator: (a) Mengedukasi dalam administrasi kurikulum merdeka; (b) mengedukasi dalam praktek pembelajaran kurikulum merdeka; (c) Mengedukasi dalam Penilaian kurikulum merdeka; (2) memfasilitasi meliputi indikator: (a) memfasilitasi diskusi ilmiah; (b)

mengfasilitasi Pengembangan diri; (c) mengfasilitasi pemecahan masalah pembelajaran; (3) memotivasi meliputi indikator: (a) Memotivasi tim kerja kolaboratif, (b) memotivasi penerapan kurikulum merdeka pada setiap tahapannya, (c) Memotivasi pembuatan aksi nyata (PMM); (4) mengintegrasikan meliputi indikator: (a) mengintegrasikan pembelajaran berbasis tema; (b) mengintegrasikan pembelajaran berdiferiansi; (c) mengintegrasikan pembelajaran terpusat pada siswa

b. Etos Kerja (X2)

1) Definisi Konseptual

Etos kerja merupakan interaksi bersama dalam kelompok guru pada semua kegiatan di sekolah yang diperlukan untuk melakukan tugas bersama

2) Definisi operasional

Etos kerja dalam penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) ketergantungan positif, dengan indikator: (a) interaksi terhadap sumber belajar, (b) aktif menyelesaikan tugas yang diberikan. (2) interaksi dalam pembelajaran, dengan indikator: (a) partisipasi aktif, (b) tidak memisahkan diri dari kelompok. (3) tanggung jawab individual, dengan indikator: (a) memiliki kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya, (b) peran individu dalam kelompok. (4) keterampilan komunikasi, dengan indikator: (a) komunikasi yang terjalin, (b) mengungkapkan pendapat. (5) keterampilan bekerja dalam kelompok, dengan indikator: (a) aktivitas menyelesaikan tugas, (b) menerapkan pengetahuan dan pengalamannya.

c. Motivasi berprestasi (X3)

1) Definisi Konseptual

Motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya

2) Definisi operasional

motivasi berprestasi dalam penelitian ini, diukur melalui dimensi: (1) Membantu mengembangkan sikap positif siswa, dengan indikator: (a) membantu siswa untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri, (b) mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri, (c) melatih siswa untuk mengeluarkan pendapat. (2) Menunjukkan kesungguhan dalam mengajar, dengan indikator: (a) menunjukkan kesungguhan, (b) memberikan kesan, (c) memberikan tuntutan, (d) menangani perilaku. (3) Suka bekerja keras, dengan indikator: (a) melaksanakan TUPOKSI Guru sesuai program, (b) mementingkan pekerjaan di sekolah. (4) Harapan untuk sukses, dengan indikator: (a) berambisi, (b) memiliki kemauan keras, (c) berprestasi. (5) keinginan memperoleh nilai yang tinggi, dengan: (a) memperoleh hasil yang memuaskan, (b) berkeinginan kuat, (c) mengutamakan proses dan hasil kerja.

d. Kompetensi professional guru (Y)

1) Definisi Konseptual

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai karakteristik bahan ajar yang luas dan dalam, dan menguasai struktur dan metode ilmu bidang studi yang diajarkan.

2) Definisi operasional

Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu. dengan indikator: (a) Menginterpretasikan dan menganalisis materi (b) Menginterpretasikan dan menganalisis struktur (c) Menginterpretasikan dan menganalisis konsep (d) Menginterpretasikan dan menganalisis pola pikir (2) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu dengan indikator (a) memahami standar kompetensi. (b) Memahami kompetensi dasar. (c) Memahami tujuan pembelajaran. (3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif, dengan indikator : (a) Memilih materi pembelajaran, (b) Mengolah materi pelajaran (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, dengan indikator (a) Melakukan refleksi (b) Memanfaatkan hasil refleksi (c) Melakukan penelitian tindakan kelas (d) Mengikuti kemajuan zaman. (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dengan indikator: (a) Memanfaatkan TIK dalam ber-komunikasi., (b) Memanfaatkan TIK untuk pengembangan diri.

E. Populasi, Sampel dan *Sampling*

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017: 117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SD

Negeri Kecamatan Candisari Semarang yang terdiri dari 16 Sekolah dasar Negeri dengan jumlah guru sebesar 242 guru.

2. *Sampling*

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi yang diambil dengan tehnik tertentu (Sugiyono, 2017: 120). Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017: 126).

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

Dimana:

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = Batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel dengan tingkat kesalahan 5% "

$$n = \frac{242}{1 + 242 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{242}{1 + 242 (0.0025)}$$

$$n = \frac{242}{1,60}$$

$$n = 150,77$$

Dengan demikian maka sampel penelitian ini nanti berjumlah 151.

3. Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 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.

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

No	Sekolah	Populasi	Random	Sampel
1	SDN Candi 01	31	$(31/242) \times 151$	20
2	SDN Candi 02	8	$(8/242) \times 151$	5
3	SDN Candi 03	8	$(8/242) \times 151$	5
4	SDN Jatingaleh 1	31	$(31/242) \times 151$	20
5	SDN Jatingaleh 2	5	$(5/242) \times 151$	3
6	SDN Jomblang 1	22	$(22/242) \times 151$	14
7	SDN Jomblang 2	18	$(18/242) \times 151$	11
8	SDN Jombang 3	15	$(15/242) \times 151$	9
9	SDN Jomblang 5	10	$(10/242) \times 151$	6
10	SDN Karang Anyar Gunung 1	15	$(15/242) \times 151$	9
11	SDN Karang Anyar Gunung 2	21	$(21/242) \times 151$	13
12	SDN Tegalsari 1	9	$(9/242) \times 151$	6
13	SDN Tegalsari 2	8	$(8/242) \times 151$	5
14	SDN Tegalsari 3	8	$(8/242) \times 151$	5
15	SDN Wonotingal	26	$(26/242) \times 151$	16
16	SDN Kaliwiru	7	$(7/242) \times 151$	4
Jumlah		242		151

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada sejumlah responden penelitian. Adapun penyusunan kuersioner

menggunakan dasar dari kisi kisi yang dibuat dan harus melewati uji validitas serta reliabilitas.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data keempat variabel penelitian ini adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban. Pemberian bobot masing-masing kontinum atau berturut-turut, untuk pernyataan positif diberi bobot: 5 – 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan bobot untuk pernyataan negatif diberi bobot 1 – 2 – 3 – 4 – 5.

1. Kisi-kisi Instrumen

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian diperlukan suatu alat pengumpul data yang disebut instrumen penelitian. Instrumen yang diperlukan angket atau kuesioner yang disusun secara sistematis. Penyusunan angket dalam penelitian ini berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yaitu variabel komunitas belajar, etos kerja, motivasi berprestasi dan kompetensi profesional guru. Untuk memperjelas ruang lingkup yang diteliti dan indikator yang diukur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional (Y)

Dimensi	Indikator	Item
Penguasaan materi dan keilmuan	1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan	2
	2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	2
	3. Mengembangkan dan mengelola bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya	2

Kemampuan pengembangan pembelajaran	1. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif	2
	2. Menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik Penerapan komitmen dan nilai dalam proses belajar	2
	3. Menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi	2
	4. Mengembangkan dan menggunakan media, alat, dan sumber belajar	2
	5. Mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran	2
Mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran	1. Melakukan tindakan reflektif Pemecahan masalah pembelajaran	2
	2. Mengembangkan diri secara berkelanjutan Kolaborasi antar guru	2
	3. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	2
Kualifikasi kejuruan spesialis	1. Memiliki kompetensi profesi	2
	2. Melakukan kompetensi metode	2
	3. Memiliki kompetensi sosial	2
	4. Mengembangkan kompetensi belajar	2
Kualifikasi kejuruan penunjang	1. Kemampuan interdisiplinerJadwal dan topik diskusi	2
	2. Memiliki teknik operasional	2
	3. Memiliki kepribadian dan kemasyarakatan	2
Jumlah		36

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Komunitas Belajar (X1)

Dimensi	Indikator	Item
Kepemimpinan berbagi dan mendukung	1. Penggerak komunitas belajar	2
	1. Keyakinan pentingnya komunitas belajar	2
Komitmen dan nilai bersama	2. Komitmen dan nilai yang disepakati bersama	2
	3. Penerapan komitmen dan nilai dalam proses belajar	2
	1. Fokus pada pembelajaran murid	2
Pembelajaran kolektif dan penerapannya	2. Pemecahan masalah pembelajaran	2
	3. Perencanaan pembelajaran Bersama	2
	4. Kolaborasi antar guru	2
	5. Siklus refleksi, perencanaan, implementasi, dan evaluasi	2
	1. Observasi pembelajaran di kelas guru model	2
Berbagi praktik	2. Refleksi bersama	2
	1. Alokasi waktu belajar (minimal 1 jam/minggu)	2
Kondisi mendukung- struktur	2. Jadwal dan topik diskusi	2
	1. Saling menghargai pendapat	2
Kondisi mendukung-relasi	2. Mau belajar dari kesalahan	2
	3. Menjaga dan meningkatkan pencapaian	2
	1. Bekerja sesuai aturan yang ditentukan	2
Kejujuran	2. Saling mendengarkan dan menyimak	2
	3. Kesempatan sama dalam berpendapat	2

4. Kontribusi aktif anggota	2
5. Rasa saling membutuhkan	2
Jumlah	42

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Etos Kerja (X2)

Dimensi	Indikator	Item
Tanggung Jawab	1. Melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh menciptakan suatu ruang sebagai wadah untuk berdiskusi dan berkolaborasi	2
	2. Menanggung segala konsekuensi pekerjaan	2
	3. Ketekunan dalam menyelesaikan tugas	2
Suka Bekerja Keras	1. Bersungguh-sungguh menjalankan tugas	2
	2. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi	2
	3. Memanfaatkan waktu secara optimal	2
	4. Mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	2
Sikap Positif	1. Menciptakan lingkungan kerja yang positif	2
	2. Menciptakan suasana nyaman dan damai	2
	3. Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	2
	4. Fokus pada hal-hal penting untuk etika kerja yang baik	2
Ketekunan/Kerajinan	1. Bekerja secara teratur dan konsisten	2
	2. Mampu menahan rasa bosan/jenuh	2
	3. Mau belajar dari kesalahan	2
Kejujuran	1. Bekerja sesuai aturan yang ditentukan	2
	2. Tidak melanggar peraturan	2
	3. Integritas dalam bekerja	2

Motivasi	1. Semangat kerja yang tinggi	2
	2. Dorongan internal untuk bekerja dengan baik	2
	3. Menjadikan pekerjaan sebagai kepentingan utama	2
Kontribusi	1. Pembawa perubahan dalam organisasi	2
	2. Menjadi inspirasi bagi orang lain	2
	3. Berinisiatif dan kreatif dalam bekerja	2
Jumlah		46

Tabel 3. 6 Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi (X3)

Dimensi	Indikator	Nomer
Harapan akan Hasil	1. Menetapkan standar nilai yang akan dicapai	2
	2. Mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya	2
	3. Memiliki keinginan memperoleh nilai yang tinggi	2
	4. Mengutamakan proses dan hasil kerja	2
Dorongan untuk Sukses	1. Dorongan untuk lebih berinisiatif dalam bekerja	2
	2. Dorongan untuk melakukan pekerjaan secara inovatif	2
	3. Berambisi dan memiliki kemauan keras	2
	4. Berusaha meraih keberhasilan	2
Tanggung Jawab	1. Bertanggung jawab atas segala perbuatan	2
	2. Suka bekerja keras	2
	3. Memiliki selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang bertanggung jawab secara pribadi	2
Umpan Balik	1. Berusaha mencari umpan balik atas perbuatan	2

	2. Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja	2
Sikap dan Kreativitas	1. Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan	2
	2. Berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif	2
	3. Mengembangkan sikap positif	2
	4. Mendorong menumbuhkan kepercayaan diri	2
Kebutuhan Kekuasaan	1. Kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain	2
Kebutuhan Berafiliasi	1. Memiliki hasrat untuk berteman dan bersahabat	2
	2. Membutuhkan hubungan lebih dekat secara antar personal	2
Jumlah		40

d. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*,

yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total

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

Keterangan :

- rx_y : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N : Cacah subyek uji coba.
- Σ_x : Sigma atau jumlah X (skor butir)
- Σ_x² : Jumlah dari kuadrat nilai X
- ΣY : Sigma atau jumlah Y (skor faktor)
- ΣY² : Sigma Y kuadrat
- ΣXY : Sigma tangkar (perkalian X dan Y)

Harga r_{xy} yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan harga tabel *product* moment dengan taraf signifikansi 5%. Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut valid.

b. 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. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten walaupun dilakukan dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dan tolak ukur yang sama pula. Untuk uji reabilitas hanya berlaku pada item instrumen yang telah teruji validitasnya sedang item yang tidak valid tidak diikuti sertakan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode belah dua (*Split*

Half Method) dari Spearman Brown. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghazali, 2018: 118).

G. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui angket (kuesioner) yang disebarakan pada guru SD di Kecamatan Candisari Semarang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket penelitian tentang komunitas belajar, etos kerja, motivasi berprestasi dan kompetensi profesional yang diberikan kepada guru SD di Kecamatan Candisari Semarang.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus. Untuk melakukan analisis, setiap pernyataan diberi skor numerik berkisar dari -2 sampai +2 atau 1 sampai 5 (Arikunto, 2018: 189). Alasan penggunaan skala likert ini adalah dikarenakan kelebihanannya yaitu skala ini mudah dibuat dan responden cepat memahami bagaimana menggunakan skala tersebut dalam pengisian kuesioner yang diberikan. skala likert yang diberikan pada kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.7 Pengukuran Skala Likert

Pengukuran	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:147).

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek penelitian melalui data sampel atau populasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif juga merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Sujarweni, 2019: 29).

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Normalitas data penting karena asumsi ini diperlukan dalam berbagai metode statistik, seperti regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan metode statistik seperti *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*, di mana nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, normalitas juga dapat diuji secara visual menggunakan Histogram, P-P Plot, atau Q-Q Plot. Jika data tidak normal, solusi yang dapat dilakukan adalah transformasi data atau penggunaan metode non-parametrik yang tidak bergantung pada asumsi normalitas (Ghozali, 2018: 107).

b. 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 komunitas belajar (X_1) dengan kompetensi profesional (Y), etos kerja (X_2) dengan kompetensi profesional (Y), motivasi berprestasi (X_3) dengan kompetensi profesional. Linieritas diuji menggunakan uji F. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bersifat linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam regresi. Multikolinieritas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi, sehingga hasil analisis menjadi kurang akurat. Pengujiannya dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018: 107). Selain itu, metode Tolerance Value juga digunakan, di mana nilai *tolerance* $< 0,10$ menunjukkan adanya multikolinieritas (Gujarati & Porter, 2009: 325). Jika ditemukan multikolinieritas, solusi yang dapat dilakukan adalah menghapus salah satu variabel independen yang berkorelasi tinggi, melakukan transformasi variabel, atau menggunakan metode regresi alternatif seperti *Principal Component Regression* (PCR) (Santoso, 2019: 89).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual untuk setiap tingkat variabel independen. Jika varians residual tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi tidak efisien. Pengujian dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*, Uji *Park*, atau Uji *White*. Selain itu, metode visual seperti *Scatterplot* juga dapat digunakan, di mana pola yang menyebar secara acak menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Jika ditemukan heteroskedastisitas, solusinya

dapat berupa transformasi data atau penggunaan metode regresi yang lebih robust, seperti *Weighted Least Squares* (WLS) (Ghozali, 2018: 108).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Sugiyono (2017: 245) dalam bukunya menjelaskan bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian asosiatif dapat diuji dengan teknik korelasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi Pearson *Product Moment* (r). Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara *variable independent* dengan *variable dependent*. Dalam pengujian hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*. Sugiyono (2017: 248) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tingkat hubungan korelasi antarvariabel berdasar interval koefisien yaitu:

Tabel 3. 8 Interval Koefisien Korelasi Antarvariabel

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

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam sebuah model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana

semakin mendekati 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika R^2 rendah, berarti masih ada variabel lain di luar model yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam regresi berganda, digunakan *Adjusted R²* yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen agar tidak terjadi *over estimation*. Nilai R^2 yang tinggi tidak selalu menunjukkan model yang baik, sehingga perlu dikombinasikan dengan uji statistik lainnya (Ghozali, 2018: 108).

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 komunitas belajar (X_1) dengan kompetensi profesional (Y), etos kerja (X_2) dengan kompetensi profesional (Y), motivasi berprestasi (X_3) dengan kompetensi profesional (Y).

Rumus persamaan regresi menurut Sugiyono (2017: 15) yaitu:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y : Akuntabilitas pendidikan

α : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel bebas

c. 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 komunitas belajar (X_1), etos kerja (X_2) dan motivasi berprestasi (X_3) terhadap kompetensi professional (Y).

Rumus persamaan regresi ganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Keterangan:

Y : Akuntabilitas pendidikan

α : Konstanta

bX_1 : Koefisien regresi komunitas belajar

bX_2 : Koefisien regresi etos kerja

bX_3 : Koefisien regresi motivasi berprestasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

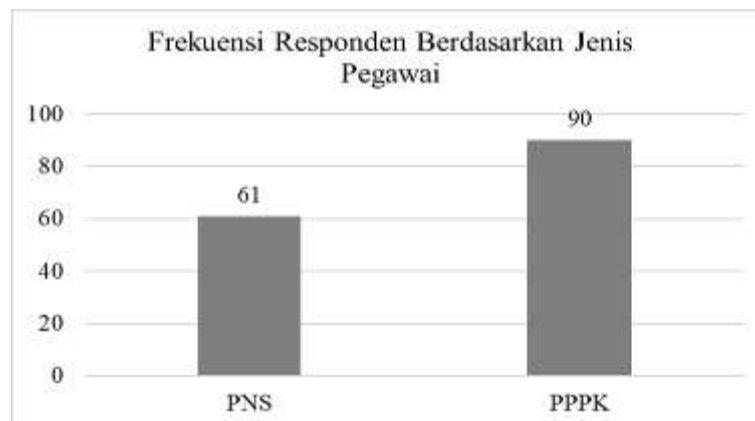
A. Hasil Analisa Deskriptif

1. Analisa Deskriptif Responden Penelitian

Deskripsi responden dalam penelitian ini ialah guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang yang terdiri dari 16 sekolah dasar negeri dengan jumlah responden sebanyak 151 orang. Adapun data deskripsi responden disajikan berdasarkan jenis pegawai, jabatan, dan unit kerja, seperti berikut:

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka data terkait jenis pegawai dapat dilihat dalam gambar 4.1.

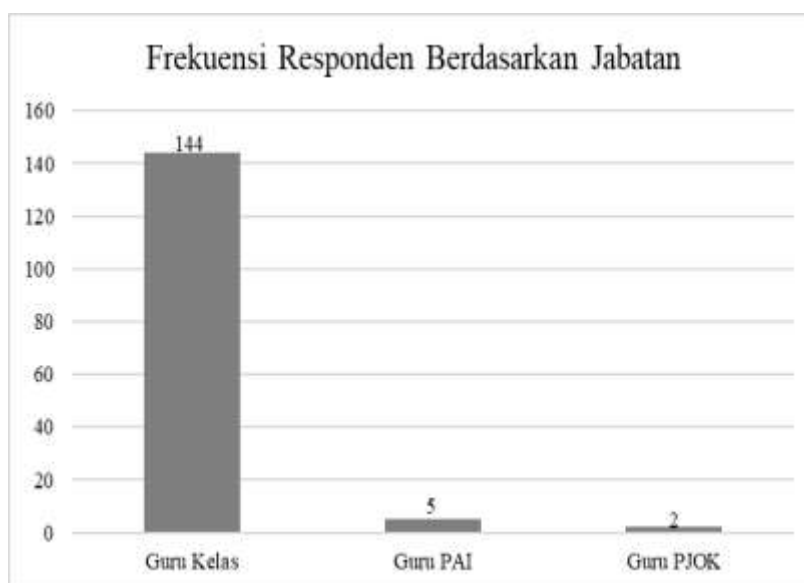


Gambar 4. 1 Diagram Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

Berdasarkan status kepegawaian, responden dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jumlah guru berstatus PPPK lebih dominan, yaitu sebanyak 90 orang atau 59,6% dari total responden. Sementara itu, guru yang berstatus PNS berjumlah 61 orang atau 40,4%. Data ini menunjukkan bahwa di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, jumlah guru dengan status PPPK telah melampaui jumlah PNS, yang mencerminkan pergeseran komposisi kepegawaian seiring dengan kebijakan pemerintah terkait rekrutmen tenaga pendidik melalui jalur PPPK.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka data terkait jabatan dapat dilihat dalam gambar 4.2.

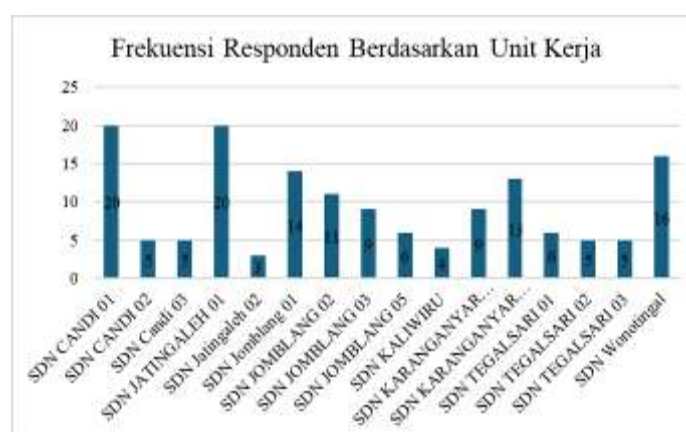


Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

Berdasarkan jabatan yang diampu, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan guru kelas, yaitu sebanyak 144 orang atau 95,4% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa guru kelas menjadi kelompok dominan dalam pelaksanaan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari. Sementara itu, guru Pendidikan Agama Islam (PAI) berjumlah 5 orang atau 3,3%, dan guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) hanya sebanyak 2 orang atau 1,3%. Dominasi guru kelas dalam data ini mencerminkan bahwa fokus utama kompetensi profesional yang diteliti lebih banyak merepresentasikan guru dengan tanggung jawab pengajaran lintas mata pelajaran di tingkat dasar.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Unit Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka data terkait unit kerja dapat dilihat dalam gambar 4.3.



Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Responden Berdasarkan Unit Kerja

Responden dalam penelitian ini tersebar di 16 Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Candisari, Kota Semarang. Jumlah responden terbanyak berasal dari SDN Candi 01 dan SDN Jatingaleh 01, masing-masing berjumlah 20 orang atau sebesar 13,2% dari total responden. Selanjutnya, SDN Wonotingal menyumbang 16 responden (10,6%), diikuti oleh SDN Jomblang 01 sebanyak 14 responden (9,3%) dan SDN Karanganyar Gunung 02 sebanyak 13 responden (8,6%). Responden dari SDN Jomblang 02 berjumlah 11 orang (7,3%), sedangkan SDN Jomblang 03 dan SDN Karanganyar Gunung 01 masing-masing menyumbang 9 responden (6,0%).

Kemudian, SDN Jomblang 05 dan SDN Tegalsari 01 masing-masing menyumbang 6 responden (4,0%). Sekolah-sekolah lainnya seperti SDN Candi 02, SDN Candi 03, SDN Tegalsari 02, dan SDN Tegalsari 03 masing-masing menyumbang 5 responden (3,3%). Sementara itu, SDN Kaliwiru menyumbang 4 responden (2,6%) dan SDN Jatingaleh 02 merupakan sekolah dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu 3 orang atau 2,0%.

Distribusi responden ini menunjukkan bahwa data diperoleh dari berbagai sekolah secara merata dengan mempertimbangkan proporsi populasi di setiap unit kerja, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan kondisi kompetensi profesional guru secara menyeluruh di wilayah tersebut.

2. Analisis Deskriptif Dimensi Variabel Penelitian

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu Komunitas Belajar (X_1), Etos Kerja (X_2), Motivasi Berprestasi (X_3) dan Kompetensi Profesional (Y). Analisis dilakukan untuk setiap indikator pada variabel dengan memberikan kategori. Adapun perhitungan nilai interval tabel dijelaskan pada persamaan berikut (Kurniasari, 2018:34):

$$I = \frac{R}{K}$$

I = Nilai Interval

R = Range

K = Jumlah Kategori Pilihan

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan seperti berikut:

1,00 sampai 1,79 : Sangat Rendah

1,80 sampai 2,59 : Rendah

2,60 sampai 3,39 : Sedang

3,40 sampai 4,19 : Tinggi

4,20 sampai 5,00 : Sangat Tinggi

Penjabaran hasil analisa deskriptif variabel penelitian ini dapat dijelaskan seperti berikut:

a. Variabel Komunitas Belajar (X1)

Variabel Komunitas Belajar dalam penelitian ini terdiri dari 42 pernyataan yang terbagi dalam 7 indikator. Berikut disajikan hasil tanggapan atau jawaban responden terkait Komunitas Belajar seperti dalam 4.1.

Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Terkait Variabel Komunitas Belajar

No.	Indikator	Indeks										Total		Rata-Rata	Ket
		STS		TS		KS		S		SS		F	FS		
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor				
1	Kepemimpinan berbagi dan mendukung	0	0	1	2	15	43.5	99	396	37	183	151	624	4.13	Tinggi
2	Komitmen dan nilai bersama	0	0	15	30.7	39	118	78	311	19	93.3	151	553	3.66	Tinggi
3	Pembelajaran kolektif dan penerapannya	0	0	2	4.4	27	79.5	98	391	25	123	151	598	3.96	Tinggi
4	Berbagi praktik	0	0	0	0	4	10.5	118	470	30	150	151	631	4.18	Tinggi
5	Kondisi mendukung-struktur	0	0	0	0	4	10.5	107	428	41	203	151	641	4.25	Sangat Tinggi
6	Kondisi mendukung-relasi	0	0	1	1.33	17	50	108	430	26	131	151	612	4.05	Tinggi
7	Kejujuran	1	0.5	13	26.2	45	134	73	293	20	98	151	551	3.65	Tinggi
Rerata Komunitas Belajar (X1)														3.98	Tinggi

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.1 hasil analisis deskriptif terhadap variabel Komunitas Belajar (X1) yang terdiri dari tujuh indikator, diperoleh nilai rerata total sebesar 3,98 yang berada pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunitas belajar pada guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Candisari, Kota Semarang sudah terlaksana dengan cukup baik.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah Kondisi mendukung-struktur yang memperoleh rata-rata 4,25, termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara struktural, lingkungan kerja para guru sangat mendukung terbentuknya komunitas belajar. Diikuti oleh indikator Berbagi praktik dengan skor rata-rata 4,18, yang juga menunjukkan bahwa praktik berbagi pengalaman atau strategi mengajar antar guru berlangsung secara aktif dan positif.

Selanjutnya, indikator Kepemimpinan berbagi dan mendukung memperoleh nilai rata-rata 4,13, yang berarti para pemimpin atau kepala sekolah dinilai memiliki peran yang mendukung dalam memfasilitasi komunitas belajar. Indikator Kondisi mendukung-relasi dan Pembelajaran kolektif dan penerapannya masing-masing memperoleh nilai 4,05 dan 3,96, juga termasuk dalam kategori Tinggi, yang menunjukkan adanya hubungan relasional yang baik antar guru dan penerapan hasil pembelajaran bersama yang cukup efektif.

Sementara itu, dua indikator dengan nilai terendah adalah Komitmen dan nilai bersama (3,66) serta Kejujuran (3,65), yang

meskipun masih dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa aspek-aspek nilai bersama dan keterbukaan masih memerlukan perhatian dan penguatan lebih lanjut agar komunitas belajar dapat berfungsi lebih optimal.

Secara keseluruhan, variabel komunitas belajar yang terdiri dari 7 dimensi menunjukkan kategori baik, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,98, yang berada dalam rentang 3,40 – 4,19 (tinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa komunitas belajar sudah cukup kuat dalam aspek dukungan struktural dan praktik kolaboratif. Namun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam membangun komitmen bersama dan menanamkan nilai-nilai kejujuran sebagai dasar budaya kolaborasi yang berkelanjutan.

b. Variabel Etos Kerja (X2)

Variabel Etos Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 46 pernyataan yang terbagi dalam 7 indikator. Berikut disajikan hasil tanggapan atau jawaban responden terkait Etos Kerja dalam tabel 4.2.:

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terkait Variabel Etos Kerja

No.	Indikator	Indeks										Total		Rata-Rata	Ket
		STS		TS		KS		S		SS		F	FS		
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor				
1	Tanggung Jawab	0	0	0	0	0	36	37	148	114	570	151	606	4.01	Tinggi
2	Suka Bekerja Keras	0	0	4	7.5	12	12	45	180	90	450	151	470	3.11	Cukup
3	Sikap Positif	0	0	5	10	4	15	54	216	88	440	151	465	3.08	Cukup
4	Ketekunan /Kerajinan	0	0	4	7.33	5	82.5	54	216	88	440	151	530	3.52	Tinggi
5	Kejujuran	0	0	2	4	28	15	47	186	75	375	151	394	2.61	Cukup
6	Motivasi	0	0	2	4	5	50.5	42	168	102	510	151	565	3.74	Tinggi
7	Kontribusi	0	0	3	6	17	0	33	132	90	449	143	455	3.19	Cukup
Rerata Etos Kerja (X2)													3.32	Cukup	

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.2 hasil analisis deskriptif terhadap variabel Etos Kerja (X2) yang terdiri dari tujuh indikator, diperoleh nilai rerata total sebesar 3,32, yang berada pada kategori Cukup. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum etos kerja guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Candisari, Kota Semarang masih berada pada tingkat sedang dan memerlukan peningkatan untuk mencapai kategori tinggi atau optimal.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah Tanggung Jawab dengan nilai rata-rata 4,01, termasuk dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kesadaran dan komitmen yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Disusul oleh indikator Motivasi (3,74) dan Ketekunan/Kerajinan (3,52), yang juga termasuk kategori Tinggi, menandakan bahwa sebagian besar guru menunjukkan semangat dan kegigihan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun, terdapat empat indikator yang berada pada kategori Cukup, yaitu Suka Bekerja Keras dengan skor 3,11. Sikap Positif (3,08), Kontribusi (3,19), dan yang terendah adalah Kejujuran dengan skor 2,61.

Keempat indikator ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam menumbuhkan semangat kerja keras, sikap optimis, peran aktif dalam tim, serta aspek kejujuran dalam bekerja. Terutama kejujuran yang memperoleh nilai terendah perlu menjadi perhatian serius dalam pengembangan etos kerja di lingkungan sekolah.

Secara keseluruhan, variabel etos kerja yang terdiri dari 7 dimensi menunjukkan kategori cukup baik, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,32 yang berada dalam rentang 2,60 – 3,39 (cukup). Hal ini mengindikasikan bahwa perlu adanya strategi pembinaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan untuk memperkuat semua elemen etos kerja guru.

c. Variabel Motivasi Berprestasi (X3)

Variabel Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 pernyataan yang terbagi dalam 7 indikator. Berikut disajikan hasil tanggapan atau jawaban responden terkait Motivasi Berprestasi dalam tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terkait Variabel Motivasi Berprestasi

No.	Indikator	Indeks										Total		Rata-Rata	Ket
		STS		TS		KS		S		SS		F	FS		
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor				
1	Harapan akan Hasil	0	0	1	2	8	27	52	208	90	450	151	479	3.17	Cukup
2	Dorongan untuk Sukses	0	0	2	4	9	9	42	168	98	490	151	503	3.33	Cukup
3	Tanggung Jawab	2	2	1	2	3	15	40	160	105	525	151	544	3.60	Tinggi
4	Umpan Balik	2	2	0	0	5	18	48	190	96	480	151	500	3.32	Cukup
5	Sikap dan Kreativitas	0	0	0	0	6	21	26	104	119	595	151	616	4.08	Tinggi
6	Kebutuhan Kekuasaan	0	0	0	0	7	12	29	116	115	575	151	587	3.89	Tinggi
7	Kebutuhan Berafiliasi	0	0	0	0	4	0	66	265	81	405	151	405	2.68	Cukup
Rerata Motivasi Berprestasi (X3)													3.44	Tinggi	

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.3 hasil analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi Berprestasi (X3) yang terdiri dari tujuh indikator, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44, yang berada dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Candisari Kota Semarang berada dalam tingkat yang cukup baik dan cenderung positif.

Beberapa indikator menunjukkan skor rata-rata tinggi, seperti Sikap dan Kreativitas yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,08, diikuti oleh Kebutuhan Kekuasaan (3,89) dan Tanggung Jawab (3,60). Hal ini mencerminkan bahwa para guru memiliki semangat inovatif dalam bekerja, keinginan untuk berpengaruh secara positif dalam lingkungan kerja, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Namun, terdapat pula empat indikator yang masih berada pada kategori Cukup, yaitu: Dorongan untuk Sukses (3,33), Umpan Balik (3,32), Harapan akan Hasil (3,17), dan Kebutuhan Berafiliasi” (2,68), yang menjadi indikator dengan nilai terendah. Nilai rendah pada Kebutuhan Berafiliasi mengindikasikan bahwa keinginan untuk membangun hubungan sosial dan kerjasama antar guru masih perlu ditingkatkan. Begitu pula pada aspek harapan terhadap hasil dan respon terhadap umpan balik yang masih tergolong cukup, sehingga perlu strategi manajerial untuk meningkatkan keterlibatan guru dalam proses evaluasi dan refleksi terhadap hasil kerja.

Secara keseluruhan, variabel motivasi berprestasi yang terdiri dari 7 dimensi menunjukkan kategori baik dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,44 yang berada dalam rentang 3,40 – 4,19 (tinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal penguatan budaya kolaboratif, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan yang mendukung keberhasilan bersama.

d. Variabel Kompetensi Profesional (Y)

Variabel Komunitas Belajar dalam penelitian ini terdiri dari 36 pernyataan yang terbagi dalam 5 indikator. Berikut disajikan hasil tanggapan atau jawaban responden terkait Kompetensi Profesional dalam tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Kompetensi Profesional

No.	Indikator	Indeks										Total		Rata-Rata	Ket
		STS		TS		KS		S		SS		F	FS		
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor				
1	Penguasaan materi dan keilmuan	1	1	1	2	1	6	39	156	109	545	151	554	3.67	Tinggi
2	Kemampuan pengembangan pembelajaran	1	1	2	4	2	3	15	60	131	524	151	532	3.52	Tinggi
3	Mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran	1	1	3	6	1	6	12	48	134	536	151	549	3.64	Tinggi
4	Kualifikasi kejuruan spesialis	1	1	2	4	2	3	16	64	130	520	151	528	3.50	Tinggi
5	Kualifikasi kejuruan penunjang	1	1	4	8	1	0	26	104	119	476	151	485	3.21	Cukup
Rerata Kompetensi Profesional (Y)												3,51	Tinggi		

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.4 hasil analisis terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru (Y) yang terdiri dari lima indikator, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,51, yang berada dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang secara umum telah memiliki kompetensi profesional yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah Penguasaan Materi dan Keilmuan dengan skor rata-rata 3,67, diikuti oleh Mengorganisasikan dan Melaksanakan Program Pembelajaran (3,64), serta Kemampuan Pengembangan Pembelajaran (3,52). Hal ini mencerminkan bahwa guru memiliki pemahaman yang memadai terhadap bidang keilmuannya dan mampu merancang serta mengelola kegiatan pembelajaran secara efektif.

Sementara itu, indikator Kualifikasi Kejuruan Spesialis juga menunjukkan hasil yang baik dengan skor 3,50, tetap dalam kategori tinggi. Namun demikian, indikator Kualifikasi Kejuruan Penunjang menunjukkan skor terendah sebesar 3,21, berada dalam kategori Cukup. Nilai ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan pada aspek kompetensi penunjang, seperti penguasaan teknologi, administrasi pendidikan, atau keterampilan tambahan lain yang mendukung proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, variabel kompetensi profesional guru yang terdiri dari 5 dimensi menunjukkan kategori baik dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,51 yang berada dalam rentang 3,40 – 4,19 (tinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional guru sudah cukup baik dan memadai serta mendukung pelaksanaan pendidikan yang berkualitas. Namun, peningkatan pada aspek penunjang kejuruan tetap diperlukan agar kualitas pembelajaran yang diberikan semakin optimal dan sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan saat ini.

B. Hasil Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukuan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrumen tersebut valid atau tidak maka ada ketentuannya yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.5 – 4.8 berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunitas Belajar

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.380	0.160	Valid
2	0.335	0.160	Valid
3	0.229	0.160	Valid
4	0.275	0.160	Valid
5	0.272	0.160	Valid

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
6	1.150	0.160	Valid
7	1.033	0.160	Valid
8	1.013	0.160	Valid
9	0.275	0.160	Valid
10	0.215	0.160	Valid
11	0.349	0.160	Valid
12	0.258	0.160	Valid
13	0.222	0.160	Valid
14	1.098	0.160	Valid
15	1.160	0.160	Valid
16	0.441	0.160	Valid
17	0.179	0.160	Valid
18	0.238	0.160	Valid
19	0.302	0.160	Valid
20	0.241	0.160	Valid
21	1.128	0.160	Valid
22	0.245	0.160	Valid
23	0.371	0.160	Valid
24	0.271	0.160	Valid
25	0.233	0.160	Valid
26	0.408	0.160	Valid
27	0.171	0.160	Valid
28	1.107	0.160	Valid
29	0.204	0.160	Valid
30	0.413	0.160	Valid
31	0.285	0.160	Valid
32	0.278	0.160	Valid
33	0.302	0.160	Valid
34	0.318	0.160	Valid
35	0.283	0.160	Valid
36	0.186	0.160	Valid
37	1.026	0.160	Valid
38	0.407	0.160	Valid
39	0.281	0.160	Valid
40	0.500	0.160	Valid
41	0.306	0.160	Valid
42	0.241	0.160	Valid

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunitas belajar memperoleh nilai rhitung $>$ r tabel. Sehingga, instrumen untuk variabel komunitas belajar dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	1.065	0.160	Valid
2	1.147	0.160	Valid
3	1.041	0.160	Valid
4	1.132	0.160	Valid
5	0.182	0.160	Valid
6	0.269	0.160	Valid
7	1.132	0.160	Valid
8	1.114	0.160	Valid
9	1.050	0.160	Valid
10	0.518	0.160	Valid
11	0.750	0.160	Valid
12	0.483	0.160	Valid
13	0.566	0.160	Valid
14	0.516	0.160	Valid
15	0.592	0.160	Valid
16	0.613	0.160	Valid
17	0.649	0.160	Valid
18	0.421	0.160	Valid
19	0.567	0.160	Valid
20	0.498	0.160	Valid
21	0.436	0.160	Valid
22	1.078	0.160	Valid
23	0.518	0.160	Valid
24	0.750	0.160	Valid
25	0.483	0.160	Valid
26	0.566	0.160	Valid
27	0.516	0.160	Valid
28	0.592	0.160	Valid
29	0.613	0.160	Valid
30	0.649	0.160	Valid

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
31	0.421	0.160	Valid
32	0.567	0.160	Valid
33	0.498	0.160	Valid
34	0.436	0.160	Valid
35	0.529	0.160	Valid
36	0.611	0.160	Valid
37	0.405	0.160	Valid
38	0.613	0.160	Valid
39	0.543	0.160	Valid
40	0.618	0.160	Valid
41	0.534	0.160	Valid
42	0.174	0.160	Valid
43	0.217	0.160	Valid
44	0.260	0.160	Valid
45	0.458	0.160	Valid
46	0.41	0.160	Valid

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel etos kerja memperoleh nilai rhitung > r tabel. Sehingga, instrumen untuk variabel etos kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Berprestasi

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.358	0.160	Valid
2	0.636	0.160	Valid
3	0.370	0.160	Valid
4	0.513	0.160	Valid
5	0.462	0.160	Valid
6	0.563	0.160	Valid
7	0.558	0.160	Valid
8	0.445	0.160	Valid
9	0.570	0.160	Valid
10	0.551	0.160	Valid
11	0.301	0.160	Valid

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
12	0.456	0.160	Valid
13	0.251	0.160	Valid
14	0.261	0.160	Valid
15	0.345	0.160	Valid
16	0.563	0.160	Valid
17	0.531	0.160	Valid
18	0.573	0.160	Valid
19	0.627	0.160	Valid
20	0.414	0.160	Valid
21	0.615	0.160	Valid
22	0.592	0.160	Valid
23	0.616	0.160	Valid
24	0.456	0.160	Valid
25	0.395	0.160	Valid
26	0.325	0.160	Valid
27	0.612	0.160	Valid
28	0.592	0.160	Valid
29	0.286	0.160	Valid
30	0.369	0.160	Valid
31	0.563	0.160	Valid
32	0.531	0.160	Valid
33	0.350	0.160	Valid
34	0.526	0.160	Valid
35	0.487	0.160	Valid
36	0.461	0.160	Valid
37	0.487	0.160	Valid
38	0.446	0.160	Valid
39	1.155	0.160	Valid
40	0.424	0.160	Valid

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi berprestasi memperoleh nilai rhitung > r tabel. Sehingga, instrumen untuk variabel motivasi berprestasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Profesional

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.259	0.160	Valid
2	0.195	0.160	Valid
3	0.418	0.160	Valid
4	0.383	0.160	Valid
5	0.393	0.160	Valid
6	0.396	0.160	Valid
7	0.412	0.160	Valid
8	0.373	0.160	Valid
9	1.151	0.160	Valid
10	0.366	0.160	Valid
11	0.219	0.160	Valid
12	0.260	0.160	Valid
13	0.376	0.160	Valid
14	1.027	0.160	Valid
15	0.386	0.160	Valid
16	0.427	0.160	Valid
17	0.356	0.160	Valid
18	0.518	0.160	Valid
19	0.495	0.160	Valid
20	0.290	0.160	Valid
21	0.472	0.160	Valid
22	0.353	0.160	Valid
23	0.343	0.160	Valid
24	0.420	0.160	Valid
25	0.386	0.160	Valid
26	0.342	0.160	Valid
27	0.234	0.160	Valid
28	0.347	0.160	Valid
29	0.398	0.160	Valid
30	0.448	0.160	Valid
31	0.503	0.160	Valid
32	0.534	0.160	Valid

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
33	0.518	0.160	Valid
34	0.388	0.160	Valid
35	0.436	0.160	Valid
36	0.223	0.160	Valid

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi profesional memperoleh nilai rhitung > rtabel. Sehingga, instrumen untuk variabel kompetensi profesional dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Variabel dianggap tidak reliabel apabila memiliki koefisien CA < 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunitas Belajar (X1)	0,609	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,907	Reliabel
Motivasi Berprestasi (X3)	0,906	Reliabel
Kompetensi Profesional (Y)	0,817	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh butir pernyataan dari Komunitas Belajar, Etos Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Profesional memiliki nilai $> 0,60$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

C. Hasil Pengujian Dimensi Tiap Variabel

Pengujian dimensi tiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor (Factor Analysis) untuk memastikan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel membentuk konstruk yang valid.

1. Variabel Komunitas Belajar (X1)

Uji dimensi faktor terhadap variabel Komunitas Belajar dilakukan dengan metode *Principal Component Analysis (PCA)*. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui berapa banyak dimensi (komponen) yang terbentuk dan seberapa besar kontribusi masing-masing terhadap pembentukan variabel. Adapun rincian kontribusi masing-masing komponen pada variabel Komunitas Belajar disajikan dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10 Total Variansi Variabel Komunitas Belajar (X1)

Component	Total Variance Explained		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.010	9.548	9.548
2	2.743	6.530	16.078
3	2.600	6.191	22.269
4	2.571	6.121	28.389

5	2.563	6.102	34.491
6	2.368	5.638	40.129
7	2.357	5.612	45.741

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.10 *Total Variance Explained*, diperoleh bahwa terdapat 7 komponen utama (dimensi) yang memiliki *eigenvalue* > 1. Ketujuh komponen tersebut secara kumulatif mampu menjelaskan 45,741% dari total variansi. Jumlah dimensi yang terbentuk menunjukkan bahwa indikator pada variabel Komunitas Belajar tidak membentuk satu konstruk tunggal, melainkan tersebar ke dalam beberapa dimensi. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Komunitas Belajar memiliki struktur multidimensional, yang mencerminkan keberagaman aspek dalam konsep komunitas belajar guru.

2. Variabel Etos Kerja (X2)

Pengujian dimensi pada variabel Etos Kerja dilakukan menggunakan metode *Principal Component Analysis (PCA)*. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi struktur faktor yang terbentuk dari indikator-indikator penyusun variabel Etos Kerja. Adapun rincian kontribusi masing-masing komponen pada variabel Etos Kerja disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 11 Total Variansi Variabel Etos Kerja (X2)

Total Variance Explained			
	Rotation Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.126	13.318	13.318

2	4.687	10.190	23.507
3	4.244	9.226	32.734
4	3.615	7.859	40.592
5	2.844	6.182	46.774
6	2.454	5.335	52.109
7	2.413	5.245	57.354

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Hasil pengolahan data pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat 7 komponen utama (faktor) yang memiliki nilai *eigenvalue* > 1, yang secara kumulatif mampu menjelaskan 57,354% variansi total. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel Etos Kerja tidak membentuk satu dimensi tunggal, melainkan tersebar ke dalam beberapa dimensi atau aspek. Dengan terbentuknya tujuh komponen utama, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja bersifat multidimensional, mencerminkan berbagai aspek dalam karakter kerja guru seperti tanggung jawab, suka bekerja keras, sikap positif, ketekunan, kejujuran, motivasi, dan kontribusi.

3. Variabel Motivasi Berprestasi (X3)

Pengujian dimensi pada variabel Etos Kerja dilakukan menggunakan metode *Principal Component Analysis (PCA)*. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi struktur faktor yang terbentuk dari indikator-indikator penyusun variabel Motivasi Berprestasi. Adapun rincian kontribusi masing-masing komponen pada variabel Motivasi Berprestasi disajikan dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12 Total Variansi Variabel Motivasi Berprestasi (X3)

Component	Total Variance Explained		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.664	11.661	11.661
2	4.069	10.174	21.834
3	3.899	9.747	31.581
4	3.532	8.830	40.411
5	3.338	8.346	48.757
6	3.018	7.545	56.302
7	2.626	6.566	62.868

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Hasil analisis tabel 4.12 menunjukkan bahwa terdapat 7 komponen utama (dimensi) yang memiliki *eigenvalue* > 1, yang secara kumulatif mampu menjelaskan 62,868% total variansi. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel Motivasi Berprestasi terdistribusi ke dalam tujuh dimensi, sehingga variabel ini bersifat multidimensional. Artinya, terdapat beberapa aspek penting yang membentuk motivasi berprestasi guru, seperti harapan akan hasil, dorongan untuk sukses, tanggung jawab, umpan balik, sikap dan kreativitas, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi.

4. Variabel Kompetensi Profesional (Y)

Pengujian dimensi pada variabel Etos Kerja dilakukan menggunakan metode *Principal Component Analysis (PCA)*. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi struktur faktor yang terbentuk dari indikator-indikator penyusun variabel Kompetensi Profesional.

Adapun rincian kontribusi masing-masing komponen pada variabel Kompetensi Profesional disajikan dalam tabel 4.13 berikut:

Tabel 4. 13 Total Variansi Variabel Kompetensi Profesional (Y1)

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.626	10.072	10.072
2	3.577	9.935	20.007
3	3.452	9.588	29.595
4	3.362	9.338	38.933
5	2.965	8.235	47.168

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 diperoleh bahwa terdapat 5 komponen utama yang memiliki *eigenvalue* > 1, yang secara kumulatif mampu menjelaskan 47,168% dari total variansi. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel Kompetensi Profesional Guru tidak membentuk satu dimensi tunggal, melainkan terdiri dari lima dimensi utama yang merepresentasikan kompleksitas konsep kompetensi profesional. Hal ini sejalan dengan konsep profesionalisme guru yang mencakup berbagai aspek seperti penguasaan materi, kemampuan pengembangan pembelajaran, mengorganisasikan program, kualifikasi kejuruan spesialis, dan kualifikasi kejuruan penunjang.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Ali Muhson, 2012: 32). Berikut ini disajikan data hasil dari pengujian normalitas dalam tabel 4.14:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.54476981
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.039
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel 4.14, nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* semua variabel tidak ada yang menunjukkan nilai kurang dari 0,05 yang berarti semua data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan lawannya VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Imam Ghazali, 2016:45). Berikut disajikan hasil dari pengujian multikolinearitas dalam tabel 4.15:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Coefficients	Coefficients	Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	50.251	27.263		2.843	.007		
	Komunitas Belajar	.224	.157	.103	2.429	.005	.977	1.023
	Etos Kerja	.106	.120	.151	2.885	.008	.176	5.672
	Motivasi Berprestasi	.482	.132	.623	3.663	.000	.177	5.657

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling mempengaruhi atau tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heterokedasitas jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heterokedasitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka terjadi homoskedasitas (Ali Muhson, 2012:45). Berikut ini disajikan data hasil dari pengujian heterokedasitas dalam tabel 4.16:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Komunitas	Etos	Motivasi	Unstandardized
			Belajar	Kerja	Berprestasi	Residual
Spearman's rho	Komunitas Belajar	Correlation Coefficient	1.000	.095	.025	.015
		Sig. (2-tailed)	.	.248	.760	.857
		N	151	151	151	151
	Etos Kerja	Correlation Coefficient	.095	1.000	.916**	.054
		Sig. (2-tailed)	.248	.	.000	.508
		N	151	151	151	151
	Motivasi Berprestasi	Correlation Coefficient	.025	.916**	1.000	.009
		Sig. (2-tailed)	.760	.000	.	.913
		N	151	151	151	151
Unstandardized	Residual	Correlation Coefficient	.015	.054	.009	1.000
		Sig. (2-tailed)	.857	.508	.913	.
		N	151	151	151	151

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

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa variabel komunitas belajar memiliki nilai Sig. sebesar $0,857 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memenuhi syarat tidak terjadi heterokedasitas. Variabel etos kerja diketahui memiliki nilai Sig. sebesar $0,508 > 0,05$

maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memenuhi syarat tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian, variabel motivasi berprestasi memiliki nilai sig sebesar $0,913 > 0,05$. Dengan demikian, ketiga variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda seperti dalam tabel 4.17 berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50.251	27.263		2.843	.007		
	Komunitas Belajar	.224	.157	.103	2.429	.005	.977	1.023
	Etos Kerja	.106	.120	.151	2.885	.008	.176	5.672
	Motivasi Berprestasi	.482	.132	.623	3.663	.000	.177	5.657

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional
 Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dijabarkan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 50,251 + 0,224X_1 + 0,106X_2 + 0,482X_3$$

Dimana:

Y = Kompetensi Profesional

X1 = Komunitas Belajar

X2 = Etos Kerja

X3 = Motivasi Berprestasi

Dari hasil analisa regresi linier berganda di atas, dapat ditarik kesimpulan:

- a. Koefisien regresi komunitas belajar sebesar 0,224 dan bernilai positif, artinya jika komunitas belajar meningkat satu satuan, maka kompetensi profesional akan bertambah 0,224 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel komunitas belajar berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional.
- b. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,106 dan bernilai positif, artinya jika etos kerja meningkat satu satuan, maka kompetensi profesional akan bertambah 0,106 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional.
- c. Koefisien regresi motivasi berprestasi sebesar 0,482 dan bernilai positif, artinya jika motivasi berprestasi meningkat satu satuan, maka kompetensi profesional akan bertambah 0,482 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan melakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka setiap variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka setiap variabel bebas yang diteliti tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji regresi linier berganda, dapat dijelaskan hasil uji t (uji parsial), seperti berikut:

- a. Komunitas Belajar memiliki nilai $t = 2,496$ dengan $sig. = 0,005$ (lebih kecil dari 0,05), sehingga variabel komunitas belajar berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional.
- b. Etos Kerja memiliki nilai $t = 2,885$ dengan $sig. = 0,008$ (lebih kecil dari 0,05), sehingga variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional.
- c. Motivasi Berprestasi memiliki nilai $t = 3,663$ dengan $sig. = 0,000$ (lebih kecil dari 0,05), sehingga variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan:

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa “Ada pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru”. Berdasarkan hasil analisa

koefisien regresi komunitas belajar memperoleh nilai sebesar 0,224, nilai t-hitung 2,496 dengan sig. $0,005 < 0,05$. Karena koefisien regresi bernilai positif, dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, Ho ditolak. Artinya, komunitas belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa “Ada pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru”. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi etos kerja memperoleh nilai sebesar 0,106, nilai t-hitung 2,885 dengan sig. $0,008 < 0,05$. Karena koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima, Ho ditolak. Artinya, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Hipotesis 3 (H2) menyatakan bahwa “Ada pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru”. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi motivasi berprestasi memperoleh nilai sebesar 0,482, nilai t-hitung 3,663 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Karena koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima, Ho ditolak. Artinya, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap

variabel terikat. Uji F digunakan untuk menghitung besarnya perubahan nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada *Fhitung* jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut disajikan hasil pengujian uji F dalam tabel 4.18:

Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6603.359	3	2201.120	16.184	.000 ^b
	Residual	19992.256	147	136.002		
	Total	26595.616	150			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Komunitas Belajar, Etos Kerja
Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.18 perhitungan statistik di atas, diperoleh nilai *Fhitung* pada yaitu 16,184 (lebih besar dari $F_{tabel} = 2,666$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga, Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh komunitas belajar, etos kerja dan motivasi berprestasi guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang”. Maka, H4 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2010: 286). Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil koefisien determinasi seperti dalam tabel 4.19.

Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.742	.233	11.66198

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Komunitas Belajar, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Sumber: data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi R^2 menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 sebesar 0,742 berarti sekitar 74,2% variasi dalam variabel kompetensi profesional dapat dijelaskan oleh komunitas belajar, etos kerja, dan

motivasi berprestasi. Sementara itu, 25,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Komunitas Belajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang

Berdasarkan hasil analisis regresi, komunitas belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Koefisien regresi komunitas belajar diperoleh sebesar 0,224, dengan nilai *t-hitung* sebesar 2,496 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunitas belajar terhadap kompetensi profesional guru diterima. Artinya, semakin aktif guru dalam mengikuti dan terlibat dalam komunitas belajar, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi profesional yang dimilikinya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komunitas belajar di kalangan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, Kota Semarang telah terlaksana dengan baik. Aspek yang paling menonjol adalah adanya dukungan struktural dari lingkungan kerja serta aktivitas berbagi praktik yang aktif antar guru. Selain itu, peran pimpinan sekolah dalam memfasilitasi komunitas belajar juga dinilai positif. Relasi antar guru dan penerapan hasil pembelajaran bersama berjalan

cukup efektif, meskipun masih terdapat aspek yang perlu diperkuat, yaitu komitmen terhadap nilai-nilai bersama dan budaya kejujuran. Secara keseluruhan, komunitas belajar di lingkungan sekolah dasar ini sudah berjalan cukup optimal, namun tetap membutuhkan penguatan dalam membangun komitmen dan keterbukaan antar anggota untuk mendukung kolaborasi berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2020) yang menyimpulkan bahwa komunitas belajar berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan kolaboratif dan reflektif. Penelitian oleh Firmansyah dan Wibowo (2021) juga menunjukkan bahwa keterlibatan dalam komunitas belajar berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan pedagogik dan pengembangan diri guru. Kesamaan hasil ini menguatkan bahwa komunitas belajar merupakan salah satu sarana strategis dalam pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Secara teoritis, temuan ini diperkuat oleh pendapat Wenger (1998) yang menyatakan bahwa komunitas belajar atau *community of practice* merupakan wadah penting bagi individu untuk membangun pengetahuan dan keterampilan melalui interaksi sosial yang bermakna. Dalam konteks pendidikan, Etienne Wenger menekankan bahwa pembelajaran yang terjadi secara sosial dalam komunitas sangat efektif dalam mengembangkan kompetensi profesional. Selain itu, menurut Senge (1990), komunitas belajar memungkinkan terjadinya

pembelajaran organisasi yang mendorong peningkatan kapasitas individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, teori ini mendukung bahwa komunitas belajar berkontribusi besar terhadap kompetensi profesional guru.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,106 dengan nilai *t-hitung* sebesar 2,885 dan signifikansi sebesar 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kompetensi profesionalnya. Etos kerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa etos kerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, Kota Semarang secara umum berada pada kategori cukup dan masih perlu ditingkatkan. Aspek yang paling kuat ditunjukkan pada indikator tanggung jawab, diikuti oleh motivasi serta ketekunan dalam menjalankan tugas. Meski demikian, beberapa aspek seperti semangat kerja keras, sikap positif, kontribusi dalam tim, dan kejujuran masih menjadi tantangan tersendiri di lingkungan sekolah. Terutama nilai kejujuran yang relatif rendah perlu mendapatkan perhatian lebih dalam upaya pengembangan etos

kerja. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan pentingnya strategi pembinaan yang lebih terarah dan berkelanjutan untuk memperkuat seluruh aspek etos kerja guru di wilayah tersebut.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2019) yang menemukan bahwa etos kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, studi oleh Wahyuni dan Kurniawan (2021) juga menunjukkan bahwa guru dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Konsistensi dengan hasil penelitian terdahulu memperkuat bahwa etos kerja merupakan salah satu determinan penting dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh teori McClelland (1961) tentang *Need for Achievement*, yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi (etos kerja) akan terdorong untuk menetapkan standar kerja yang tinggi dan berupaya mencapainya secara konsisten. Selain itu, menurut Veithzal Rivai (2009), etos kerja mencerminkan sikap mental positif terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui perilaku disiplin, tanggung jawab, dan orientasi terhadap hasil. Oleh karena itu, dalam konteks profesionalisme guru, etos kerja memiliki peran sentral dalam mendorong peningkatan kualitas dan kompetensi guru secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang

Berdasarkan hasil analisis regresi, motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Koefisien regresi motivasi berprestasi diperoleh sebesar 0,482, dengan nilai *t-hitung* sebesar 3,663 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi profesionalnya. Variabel ini juga menunjukkan pengaruh paling dominan dibandingkan dua variabel lainnya dalam penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, Kota Semarang secara umum berada dalam kategori tinggi dan cenderung positif. Beberapa aspek yang paling menonjol meliputi sikap inovatif, kreativitas, keinginan untuk berpengaruh positif, serta rasa tanggung jawab dalam bekerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti dorongan untuk sukses, respon terhadap umpan balik, harapan terhadap hasil, serta keinginan membangun hubungan sosial dan kerja sama antar guru. Secara keseluruhan, motivasi berprestasi para guru sudah cukup baik, namun tetap diperlukan upaya penguatan budaya kolaboratif, peningkatan

kualitas umpan balik, dan penciptaan lingkungan yang mendorong keberhasilan bersama.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhayati (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi guru. Penelitian oleh Sari dan Hidayat (2021) juga mengungkapkan bahwa guru yang memiliki motivasi untuk berprestasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan komitmen tinggi terhadap pengembangan profesionalisme. Kecenderungan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat menentukan keberhasilan guru dalam membangun kompetensi profesional secara nyata.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diperkuat oleh teori motivasi prestasi dari David McClelland (1961) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *need for achievement* yang tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk berhasil, menetapkan standar kerja tinggi, dan selalu mencari umpan balik atas kinerjanya. Selain itu, menurut Uno (2011), motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih efektif daripada sebelumnya. Dalam konteks guru, motivasi ini menjadi dasar yang kuat untuk mengembangkan kompetensi profesional yang sesuai dengan tuntutan zaman.

4. Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja, dan Motivasi Beprestasi Guru Secara Simultan Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang. Hasil uji statistik membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin baik pelaksanaan komunitas belajar, semakin tinggi etos kerja, serta semakin kuat motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka kompetensi profesional guru juga akan semakin meningkat.

Menurut peneliti, hasil ini menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal guru sama-sama memiliki kontribusi penting dalam membentuk kompetensi profesional. Komunitas belajar menjadi sarana bagi guru untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan strategi pembelajaran, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi profesional. Etos kerja guru yang tinggi mencerminkan semangat dan tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, motivasi berprestasi mendorong guru untuk terus berusaha menjadi lebih baik dalam menguasai materi ajar, metode pembelajaran, dan pengembangan diri, sehingga mampu memenuhi standar kompetensi profesional yang diharapkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2020) yang menyatakan bahwa komunitas belajar berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Selain itu, penelitian oleh Nugroho (2021) juga membuktikan bahwa etos kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja profesional guru di sekolah dasar. Ditambah lagi, penelitian dari Lestari (2019) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi guru berhubungan erat dengan penguasaan materi ajar dan keterampilan pedagogik yang merupakan bagian dari kompetensi profesional. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi memiliki peranan penting dan konsisten dalam berbagai konteks pendidikan di Indonesia.

Secara teori, hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru dapat berkembang optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kolaboratif, motivasi diri yang kuat, serta sikap kerja yang profesional. Sementara itu, teori Robbins (2016) juga menegaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai kinerja tinggi dan profesionalisme dalam pekerjaan. Selain itu, menurut Vescio et al. (2008), komunitas belajar profesional di lingkungan sekolah merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kualitas kompetensi guru melalui refleksi dan kolaborasi antar guru. Dengan demikian, teori-teori tersebut mendukung hasil

penelitian ini bahwa komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komunitas belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Hasil uji regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,224, nilai t-hitung 2,496 dan signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin aktif guru dalam komunitas belajar, maka kompetensi pedagogik cenderung meningkat.
2. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Koefisien regresi sebesar 0,106, t-hitung 2,885, dan signifikansi 0,008 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kompetensi profesionalnya.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Koefisien regresi sebesar 0,482, nilai t-hitung 3,663, dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki dorongan untuk berprestasi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan diri, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga kompetensi profesionalnya pun lebih optimal.

4. Komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Hasil perolehan nilai F_{hitung} pada yaitu 16,184 (lebih besar dari $F_{tabel} = 2,666$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel ini saling melengkapi dan bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi guru membutuhkan pendekatan yang holistik melalui pembentukan budaya belajar bersama, pembinaan karakter kerja, dan pemberian motivasi yang berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diajukan untuk memperkuat pengembangan kompetensi profesional guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, Kota Semarang, yang berkaitan dengan tiga variabel yang diteliti (komunitas belajar, etos kerja, dan motivasi berprestasi) adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah dan Pengelola Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari, Kota Semarang

Berdasarkan hasil analisis, meskipun komunitas belajar sudah berjalan dengan baik, aspek komitmen bersama dan kejujuran antar anggota perlu diperkuat. Oleh karena itu, disarankan untuk mengadakan pelatihan atau workshop mengenai nilai-nilai kolaborasi dan

keterbukaan, agar para guru dapat lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman.

2. Kepada Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan Kecamatan Candisari, Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja guru menunjukkan variasi yang cukup besar, terutama terkait dengan semangat kerja keras, sikap positif, dan kontribusi dalam tim. Oleh karena itu, disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan tentang semangat kerja dan sikap positif di kalangan guru. Untuk meningkatkan semangat kerja keras dan optimisme, kepala sekolah dapat mengorganisir kegiatan motivasi yang mendukung semangat dan energi positif dalam bekerja. Hal ini dapat meliputi seminar motivasi atau kegiatan penguatan karakter yang menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen terhadap tugas-tugas pendidikan.

3. Kepada Kepala Sekolah dan Guru di Kecamatan Candisari Kota Semarang

Meskipun motivasi berprestasi guru sudah berada pada kategori tinggi, beberapa aspek seperti harapan terhadap hasil, umpan balik, dan kebutuhan berafiliasi masih memerlukan perhatian lebih. Untuk itu, disarankan agar kepala sekolah dan pihak terkait lebih aktif dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru secara teratur.

C. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan dan program peningkatan kualitas pendidikan, khususnya dalam hal pengembangan kompetensi profesional guru. Implikasi tersebut antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah dan Pengelola Pendidikan

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunitas belajar. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan yang mendukung kolaborasi antar guru, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penerapan nilai-nilai kejujuran dan komitmen bersama dalam komunitas sekolah. Kepala sekolah juga perlu memperhatikan aspek penguatan etos kerja, seperti sikap positif dan kontribusi dalam tim, melalui program pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan untuk lebih aktif dalam berkolaborasi, berbagi praktik baik, dan mengembangkan etos kerja yang lebih tinggi, terutama dalam hal kejujuran, kerja keras, dan sikap positif terhadap tugas. Guru juga perlu lebih terbuka terhadap umpan balik dan terus mengembangkan motivasi berprestasi, dengan memperhatikan hubungan sosial dan kerjasama antar sesama rekan kerja.

3. Bagi Peneliti dan Pengembang Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lainnya dalam menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi profesional guru. Selain itu, temuan-temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan kompetensi guru, khususnya dalam menciptakan komunitas belajar yang produktif, meningkatkan etos kerja, dan memotivasi guru untuk berprestasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. A. A. (2017). Meningkatkan Motivasi Berprestasi Peserta Didik. Surabaya: Garuda Mas Sejahtera
- Andriani, N. M., Tegeh, I. M., & Suarjana, I. M. . (2023). Pembelajaran Berbasis Phenomenon Based Learning untuk Mengatasi Fenomena Learning Loss Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 488–502. <https://doi.org/10.23887/jipp.v6i3.57502>.
- Asmani, J. M. (2019). *Tips Membangun Komunitas Belajar di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnes, A., Musparidi, M., & Yusmanila, Y. (2023). Analisis Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar Oleh Guru PPKn Untuk Akselerasi Implementasi Kurikulum Merdeka, *Edukatif: Jurnal Ilmu pendidikan*, 5(1), 60–70 from doi <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/4647>.
- Azzahro et al (2022). Analisis Guru Profesional Di Sekolah Smp Swasta Hidayatul Islam. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume 4 Nomor 5 Tahun 2022*.
- Barfield, A. (2016). Collaboration. *ELT Journal*, 70(2), 222–224. <https://doi.org/10.1093/elt/ccv074>
- Cropley, A.J. 2020. *Motivation for Participation in Adult Education. Pada J.H.Knoll (Ed) Motivation for Adult Education*. Bonn K.G.Saur Munchen:German Commission for Unesco.
- Danim, Sudarwan (2020). *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana.
- Devi, R., & Diana, M. (2019). Faktor-faktor etos kerja (hal. 195).
- Djamarah, S,B., & Zain, A. (2018). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fachruddin, S dan Ali Idrus. 2020. *Pengembangan Profesional Guru*. Jambi: Gaung Persada Perss.
- Fatimah. S, Ngasbun E, dan Nurkholis (2023) Pengaruh Kompetensi manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal Manajemen Penididikan*. Vol 3, No 1.
- Fitriani, M. A., & Usman, N. (2017). Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, Damodar N., & Porter, Dawn C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Halim, 2019, Strategi Belajar Mengajar Abad Ke-21, Surabaya: Pustaka Media Guru
- Hamna, & Windar. (2022). Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Melalui Penguatan Pelaksanaan Kurikulum 2013 di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendekar PGSD: Pengembangan Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 1(1), 1–12.
- Harsono, A., & Santoso, B. (2018). *Pengertian Etos Kerja dan Faktor-Faktornya*. Jakarta
- Herman (2021) “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Program Pengembangan Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru”. *Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*. E-ISSN:2745-6080.
- Ikbal, H. S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat* Issn: 2622-691x (Online) Issn: 2442-3777 (Cetak).
- Indah dan Maryanto (2023) Pengaruh Komunitas Belajar Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di MGMP Matematika SMP Jakarta. *JMP*. No. 1. Vol. 3.
- Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jamaris (2018), *Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidika*, Bogor: Ghlmia Indonesia,
- Jamil Suprihatiningrum. (2018). *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Jamil, A. (2017). *Dimensi etos kerja* (hal. 274).
- Janawi. (2017). *Kompetensi Guru: Citra Guru professional*. Bandung: Alfabeta.
- Jong, L., Meirink, J., & Admiraal, W. (2019). School-Based Teacher Collaboration: Different Learning Opportunities Across Various Contexts. *Teaching and Teacher Education*, 86, 1–12.
- Kafyulilo, A. C. (2018). Professional Development Through Teacher Collaboration: An Approach to Enhance Teaching and Learning in Science and Mathematics in Tanzania. *Africa Education Review*, 10(4), 671–688.
- Khayatun, Indarto, Hamzanah (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan”. *Jurnal Islamic Education Manajemen*. 3 (1) 15-27.

- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka . Jakarta: Kemdikbudristek.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2022). Empat Tujuan Utama dalam Membangun Komunitas Belajar . Jakarta: Kemdikbudristek.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). Komunitas Belajar dalam 5 Dimensi . Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Kelchtermans, G. (2016). Teacher Collaboration and Collegiality as Workplace Conditions. A Review. *Zeitschrift Fur Padagogik*, 52(2), 220–237.
- Komalasari, E., & Hasan, N. (2021). Analisis Budaya Literasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Iii Sekolah Dasar Jaya Plus Montessori Tangerang Selatan. *PENSA?: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(3), 395–407.
- Madjid, A. (2019). Kompetensi Profesional Guru: Keterampilan Dasar Mengajar. *Journal Peguruang: Conference Series*, 1(2), 1–8.
- Maria Ulfah (2023) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri”. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*. JIPS, Vol. 4 No. 2.
- Meilinawati. (2018). Penerapan Model Pembelajaran Project Based Learning Untuk Meningkatkan Kolaborasi Siswa pada Mata Pelajaran Komputer dan Jaringan Dasar SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten [Skripsi]. Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Fakultas Teknik.
- Milaini, dkk (2023:2). Profesionalisme Guru Sekolah Dasar : Membangun Komunitas Belajar Profesional melalui Blended Learning." *Jurnal Ilmiah ArRisalah* 15.
- Mulyasa, E. (2018). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Munawir et al (2023). Efektifitas Peningkatan Kemampuan Kinerja Guru Melalui Organisasi KKG. *Jurnal Riset Pendidikan Dasar*. Vo. 4, No. 2.
- Musfah, J. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru. Jakarta: Kencana.
- Nasution,(2023). Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar-Mengajar (Jakarta: Bina Aksara), 7
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan . Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Payong, (2016) Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya (Jakarta: PT Indeks).

- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pukkila, P., DeCosmo, J., Swick, D. C., & Arnold, M. S. (2017). How to Engage in Collaborative Curriculum Design to Foster Undergraduate Inquiry and Research in All Disciplines. In *Developing and Sustaining a Research-Supportive Curriculum: A Compendium of Successful Practices* (pp. 341–357).
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Rumaeni (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang”. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 5 No. 2 (2016), p. 136-153.
- Santoso, Singgih. (2019). *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sardiman (2019), *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada)
- Saud, U. S. 2020. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Alfabet.
- Shakenova, L. (2017). The Theoretical Framework of Teacher Collaboration. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 20(2), 34–48.
- Sharma, R., & Rai, R. (2019). *Indikator etos kerja*
- Siagian, Sondang, (2020), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Silva, J. C., & Morgado, J. (2015). Facilitators To Collaboration Between Teachers: Effects of Gender, Teaching Experience and Subject Area. In *Inclusive and Supportive Education Congress International Special Education Conference Inclusion: Celebrating Diversity?* (pp. 1–17).
- Simon, Wellem dan Muda (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Vol.1, No.6 November 2023*. Hal 119-129
- Sinamo, Jansen H. (2019). *Delapan Etos Kerja Profesional: Kiat Sukses Membangun Karakter Kerja Unggul*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sirait, Ratna Saraswati dan Fabriella. 2017. *Organizational Behavior*. Edisi13 ed. Jakarta: Salemba Empat.

- Slameto. (2020). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofiyah, Azizah & Happyana (2024). Etos kerja dan Manajemen Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum Efektif. *Jurnal Bintang Manajemen* Vol.2, No.3 September 2024 e-ISSN: 2963-4830; p-ISSN: 2963-6035, Hal 41-51 DOI: <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3258>.
- Sudarwan, D. (2020). *Profesionalisasi dan Etika dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS
- Sukardewi, N. (2019). Pengertian etos kerja (hal. 237
- Susana, Desi. 2022. “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru smp Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak”. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6 (27).
- Sutrisno, Edy. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Syarifah, L. (2017). Motivasi Berprestasi dalam Novel Negeri 5 Menara. *Jurnal Studi Keislaman*, 3 (1), 60-74.
- Usman, Moh. Uzer. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2020). Teacher Collaboration: A Systematic Review. *Educational Research Review*, 15, 17–40.
- wibowo, A dan Hamrin (2017), *Menjadi Guru Berkarakter (Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), h. 102
- Yuniarsih (2018) “Pengaruh Kompetensi Profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol 3, No 1, 2018, 19-27.
- Wahjosumidjo. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Radja Grafindo Persada. Jakarta.
- Weinberg, R. S., and Daniele Gould. "Feedback, reinforcement, and intrinsic motivation." (RS Weinberg, & D. Gould, *Foundations of sport & exercise psychology* 2007), h.124.

Lampiran 1

KUESIONER**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden
 (boleh dikosongi) :
 Unit Kerja :

B. Petunjuk Pengisian:

Di bawah ini terdapat pernyataan pengaruh fungsi komunitas belajar dan pembuatan aksi nyata PMM dan kompetensi profesional guru, guru diharapkan membaca setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya, kemudian diminta menjawab pernyataan ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda \surd (**centang**) pada kolom jawaban yang tersedia. Pada kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan. Setiap pernyataan disediakan lima kemungkinan jawaban yaitu:

1. (SS) = Sangat setuju
2. (S) = Setuju
3. (KS) = Kurang setuju
4. (TS) = Tidak setuju
5. (STS) = Sangat tidak setuju,

Penulis berharap saudara menjawab pernyataan-pernyataan angket dengan jujur dan sebenarnya karena murni untuk penelitian dan tidak akan mempengaruhi nilai dan kredibilitas saudara. Identitas dan jawaban yang saudara berikan terjamin kerahasiaannya. Atas kesediaan saudara saya ucapkan terimakasih. Semoga amal baik saudara dibalas Allah SWT dengan kebaikan berlipat ganda aamiin.

KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (Y)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ampu secara mendalam					
2	Saya memahami struktur, konsep dan pola pikir keilmuan dalam mata pelajaran yang saya ampu					
3	Saya memahami standar kompetensi mata pelajaran yang saya ampu dengan baik					
4	Saya mampu menjabarkan kompetensi dasar menjadi indikator pencapaian yang terukur					
5	Saya mengembangkan materi ajar sesuai dengan tuntutan kurikulum					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
6	Saya mampu mengelola pembelajaran bidang studi secara efektif dan efisien					
7	Saya mengembangkan materi pembelajaran yang kreatif dan inovatif					
8	Saya menyusun materi pembelajaran yang dapat memotivasi peserta didik					
9	Saya menerapkan teori belajar yang sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik					
10	Saya mempertimbangkan gaya belajar peserta didik dalam menerapkan teori pembelajaran					
11	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dalam setiap pertemuan					
12	Saya memilih metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik materi					
13	Saya mengembangkan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan					
14	Saya memanfaatkan alat peraga untuk memudahkan pemahaman konsep pembelajaran					
15	Saya menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan komprehensif					
16	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun					
17	Saya menggunakan hasil refleksi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran					
18	Saya mengidentifikasi masalah pembelajaran dan mencari solusi yang tepat					
19	Saya mengikuti kegiatan pengembangan profesi (seminar/workshop/pelatihan)					
20	Saya berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk meningkatkan kompetensi profesional					
21	Saya memanfaatkan TIK untuk mendukung proses pembelajaran					
22	Saya mengintegrasikan teknologi informasi dalam penilaian hasil belajar					
23	Saya memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang yang saya ajarkan					
24	Saya mengikuti standar kode etik profesi guru dalam praktek pembelajaran					
25	Saya menguasai berbagai metode					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran					
26	Saya mampu memilih dan menerapkan metode pembelajaran yang tepat sesuai tujuan pembelajaran					
27	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan					
28	Saya membangun hubungan yang baik dengan orang tua peserta didik					
29	Saya mampu mengintegrasikan pengetahuan dari berbagai disiplin ilmu dalam pembelajaran					
30	Saya mampu menjelaskan keterkaitan antara mata pelajaran yang saya ampu dengan mata pelajaran lain					
31	Saya memiliki kemampuan interdisiplin yang baik dalam menangani pembelajaran di kelas					
32	Saya mampu menyusun jadwal dan topik diskusi yang sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
33	Saya memiliki teknik operasional yang baik dalam menjalankan pembelajaran di kelas					
34	Teknik operasional yang saya terapkan dalam pembelajaran dapat diterima baik oleh murid					
35	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik					
36	Saya dapat bersosialisasi dengan baik di tengah masyarakat					

KOMUNITAS BELAJAR (X1)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Kepala sekolah aktif menggerakkan komunitas belajar di sekolah					
2	Terdapat guru yang berperan sebagai penggerak utama komunitas belajar					
3	Saya meyakini bahwa komunitas belajar					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	penting untuk pengembangan profesional guru					
4	Saya percaya komunitas belajar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah					
5	Terdapat komitmen bersama yang disepakati dalam komunitas belajar					
6	Nilai-nilai yang dianut komunitas belajar dirumuskan secara bersama-sama					
7	Komitmen bersama diterapkan secara konsisten dalam proses pembelajaran					
8	Nilai-nilai komunitas belajar menjadi acuan dalam pengembangan pembelajaran					
9	Diskusi dalam komunitas belajar selalu berfokus pada peningkatan hasil belajar siswa					
10	Pengembangan program pembelajaran didasarkan pada kebutuhan belajar siswa					
11	Anggota komunitas belajar mengidentifikasi masalah pembelajaran secara kolaboratif					
12	Solusi untuk masalah pembelajaran disusun melalui diskusi bersama					
13	Perencanaan pembelajaran dilakukan secara kolaboratif dalam komunitas belajar					
14	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) didiskusikan bersama sebelum diterapkan.					
15	Guru-guru saling bertukar pengetahuan dan keterampilan dalam komunitas belajar					
16	Terdapat kerja sama antar guru dalam mengembangkan strategi pembelajaran					
17	Terdapat kegiatan refleksi rutin dan perencanaan terhadap pembelajaran selanjutnya					
18	Implementasi pembelajaran dimonitor secara kolaboratif dalam ber-komunikasi dan dilakukan evaluasi secara sistematis					
19	Terdapat kegiatan observasi pembelajaran di kelas guru model secara berkala					
20	Guru-guru dapat mengamati praktik pengajaran dari rekan sejawat					
21	Refleksi bersama dilakukan setelah kegiatan					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	observasi kelas					
22	Semua anggota komunitas belajar berpartisipasi dalam diskusi reflektif					
23	Terdapat alokasi waktu khusus (minimal 1 jam/minggu) untuk kegiatan komunitas belajar					
24	Waktu yang dialokasikan untuk komunitas belajar dimanfaatkan secara efektif					
25	Terdapat jadwal tetap untuk pertemuan komunitas belajar					
26	Topik diskusi dalam komunitas belajar ditentukan secara sistematis					
27	Anggota komunitas belajar saling menghargai pendapat satu sama lain					
28	Terdapat iklim saling menghormati dalam diskusi komunitas belajar					
29	Anggota komunitas belajar bersedia mengakui kesalahan					
30	Kegagalan dalam praktik pembelajaran dijadikan bahan pembelajaran bersama					
31	Anggota komunitas belajar saling mendorong untuk meningkatkan pencapaian					
32	Komunitas belajar secara berkelanjutan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran					
33	Anggota komunitas belajar bekerja sesuai dengan aturan yang disepakati bersama					
34	Terdapat kepatuhan terhadap kesepakatan yang telah dibuat					
35	Anggota komunitas belajar mendengarkan dengan seksama saat berdiskusi					
36	Pendapat yang disampaikan disimak dengan penuh perhatian					
37	Semua anggota memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat					
38	Tidak ada dominasi dari pihak tertentu dalam diskusi komunitas belajar					
39	Semua anggota berkontribusi aktif dalam kegiatan komunitas belajar					
40	Terdapat pembagian tugas yang proporsional dalam komunitas belajar					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
41	Anggota komunitas belajar merasa saling membutuhkan satu sama lain					
42	Terdapat kesadaran bahwa keberhasilan komunitas belajar merupakan hasil kerja bersama					

ETOS KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan sungguh-sungguh.					
2	Saya menciptakan ruang untuk diskusi dan kolaborasi dalam lingkungan kerja.					
3	Saya bersedia menanggung segala konsekuensi dari pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
5	Saya tetap tekun dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi berbagai tantangan.					
6	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas.					
7	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas sebagai guru.					
8	Saya bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai hasil yang terbaik.					
9	Saya selalu berusaha meningkatkan dan mengembangkan kompetensi saya sebagai guru.					
10	Saya mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya.					
11	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.					
12	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien.					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
13	Saya mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dengan sikap yang positif.					
14	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kendala dalam mengajar.					
15	Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif di sekolah.					
16	Saya selalu menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
17	Saya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan damai bagi rekan kerja dan siswa.					
18	Saya berusaha menjaga hubungan harmonis dengan kolega di tempat kerja.					
19	Saya menjalin hubungan baik dengan sesama guru, staf sekolah, dan siswa.					
20	Saya selalu fokus pada hal-hal penting yang berkontribusi pada etika kerja yang baik.					
21	Saya bekerja secara teratur dan konsisten dalam menyelesaikan tugas mengajar.					
22	Saya selalu berusaha meningkatkan disiplin diri dalam pekerjaan.					
23	Saya mampu menahan rasa bosan atau jenuh dalam menjalankan tugas.					
24	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi rutinitas yang sama.					
25	Saya selalu berusaha belajar dari kesalahan untuk meningkatkan kinerja saya.					
26	Saya tidak malu untuk mengakui kesalahan dan berusaha memperbaikinya.					
27	Saya bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.					
28	Saya menjalankan tugas mengajar dengan penuh tanggung jawab dan transparansi.					
29	Saya tidak pernah melanggar peraturan sekolah atau kode etik profesi guru.					
30	Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap tindakan dan keputusan pekerjaan.					
31	Saya menunjukkan integritas dalam bekerja dan dalam berinteraksi dengan orang lain.					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
32	Saya selalu bertindak adil dan tidak memihak dalam menyikapi permasalahan di sekolah.					
33	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengajar dan membimbing siswa.					
34	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya sebagai guru.					
35	Saya memiliki dorongan internal untuk terus meningkatkan kinerja saya.					
36	Saya tidak mudah kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas sebagai guru.					
37	Saya menjadikan pekerjaan mengajar sebagai prioritas utama dalam hidup saya.					
38	Saya merasa bangga menjadi seorang guru dan menjalankan profesi ini dengan sepenuh hati.					
39	Saya berusaha menjadi pembawa perubahan positif di lingkungan sekolah.					
40	Saya selalu berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
41	Saya ingin menjadi inspirasi bagi rekan kerja dan siswa melalui kerja keras saya.					
42	Saya menunjukkan sikap profesionalisme yang dapat dicontoh oleh rekan-rekan guru.					
43	Saya selalu berinisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.					
44	Saya tidak menunggu perintah untuk bertindak, tetapi selalu mencari solusi proaktif.					
45	Saya selalu berusaha menciptakan ide-ide kreatif dalam mengajar.					
46	Saya senang berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan rekan-rekan guru.					

MOTIVASI BERPRESTASI (X3)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Saya selalu menetapkan target nilai yang ingin saya capai dalam setiap pekerjaan.					
2	Saya memiliki standar pribadi dalam menilai hasil kerja.					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dari waktu ke waktu.					
4	Saya mengevaluasi pekerjaan sebelumnya untuk mendapatkan hasil lebih baik.					
5	Saya memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi dalam setiap tugas.					
6	Saya merasa puas jika berhasil memperoleh pencapaian maksimal.					
7	Saya memperhatikan setiap tahapan dalam bekerja untuk memastikan hasil terbaik.					
8	Saya menilai keberhasilan dari bagaimana proses dan hasilnya.					
9	Saya selalu mencari cara untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan.					
10	Saya tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas.					
11	Saya berusaha menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Saya senang mencoba ide-ide inovatif dalam pekerjaan saya.					
13	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan saya.					
14	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
15	Saya selalu memiliki semangat untuk mencapai keberhasilan.					
16	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan.					
17	Saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang saya buat.					
18	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai.					
19	Saya tidak segan untuk bekerja lebih keras demi hasil yang lebih baik.					
20	Saya selalu berusaha memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan.					
21	Saya lebih suka situasi yang menuntut saya bertanggung jawab secara langsung.					
22	Saya merasa lebih puas jika hasil kerja saya ditentukan oleh usaha saya sendiri.					
23	Saya selalu meminta pendapat orang lain untuk memperbaiki hasil kerja saya.					
24	Saya merasa penting untuk mendapatkan masukan dalam bekerja.					
25	Saya lebih termotivasi jika mendapat umpan balik yang jelas tentang pekerjaan saya.					
26	Saya selalu mencari tahu apakah pekerjaan saya sudah sesuai dengan harapan.					
27	Saya tidak ragu mengambil keputusan berisiko jika sudah diperhitungkan dengan baik.					
28	Saya berani mencoba sesuatu yang baru dalam pekerjaan.					
29	Saya selalu mencari cara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
30	Saya senang berinovasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.					
31	Saya selalu berusaha berpikir positif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
32	Saya percaya bahwa sikap optimis dapat meningkatkan kinerja.					
33	Saya selalu percaya diri dalam mengambil keputusan kerja.					
34	Saya berusaha membangun rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan.					
35	Saya ingin memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja saya.					
36	Saya berusaha untuk menjadi seseorang yang dihormati dalam tim.					
37	Saya senang menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.					
38	Saya selalu berusaha membangun hubungan kerja yang harmonis.					
39	Saya merasa lebih nyaman bekerja dalam lingkungan yang akrab.					
40	Saya selalu berusaha membangun hubungan kerja yang erat dengan rekan-rekan saya.					

Lampiran 2

Data Input Jawaban Responden

Kode Responden	Komunitas Belajar (X1)																																																								
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1.7	X1.1.8	X1.1.9	X1.1.10	X1.1.11	X1.1.12	X1.1.13	X1.1.14	X1.1.15	X1.1.16	X1.1.17	X1.1.18	X1.1.19	X1.1.20	X1.1.21	X1.1.22	X1.1.23	X1.1.24	X1.1.25	X1.1.26	X1.1.27	X1.1.28	X1.1.29	X1.1.30	X1.1.31	X1.1.32	X1.1.33	X1.1.34	X1.1.35	X1.1.36	X1.1.37	X1.1.38	X1.1.39	X1.1.40																	
R_1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
R_2	4	2	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
R_3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4					
R_4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4				
R_5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	
R_6	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4				
R_7	5	4	5	5	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	5		
R_8	4	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
R_9	4	4	5	4	5	3	5	2	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4					
R_10	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4				
R_11	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5					
R_12	5	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R_13	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R_14	4	4	5	5	4	3	5	2	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

R ₅ ¹	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4								
R ₆ ¹	4	4	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	5							
R ₇ ¹	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4							
R ₈ ¹	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5									
R ₉ ¹	4	5	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5						
R ₀ ²	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	5							
R ₁ ²	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5							
R ₂ ²	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	4	4	5						
R ₃ ²	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4						
R ₄ ²	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4						
R ₅ ²	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4				
R ₆ ²	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	
R ₇ ²	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	4	4	5			
R ₈ ²	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3					
R ₉ ²	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5					
R ₀ ³	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4					
R ₁ ³	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3				
R ₂ ³	5	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4					
R ₃ ³	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4						
R ₄ ³	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4				
R ₅ ³	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	4				
R ₆ ³	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4

R ₇ ³	5	5	3	5	4	4	4	2	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	2	3	3	3	5	3					
R ₈ ³	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4					
R ₉ ³	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4						
R ₀ ⁴	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5					
R ₁ ⁴	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4				
R ₂ ⁴	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4				
R ₃ ⁴	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4					
R ₄ ⁴	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	5	3	4				
R ₅ ⁴	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3				
R ₆ ⁴	4	5	4	4	5	5	3	2	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	2	3	4	2	3	4				
R ₇ ⁴	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4				
R ₈ ⁴	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4				
R ₉ ⁴	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4
R ₀ ⁵	5	3	3	5	4	2	4	2	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	3				
R ₁ ⁵	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4
R ₂ ⁵	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	3		
R ₃ ⁵	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4		
R ₄ ⁵	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
R ₅ ⁵	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4		
R ₆ ⁵	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
R ₇ ⁵	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3			
R ₈ ⁵	4	3	5	4	5	4	4	2	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	2	4	4	3	5	4
R ₉ ⁵	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3				

R ₆ ₀	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	5	3					
R ₆ ₁	5	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3					
R ₆ ₂	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3					
R ₆ ₃	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3				
R ₆ ₄	4	3	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4					
R ₆ ₅	4	4	5	4	5	2	3	2	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	2	4	4	4	5	4					
R ₆ ₆	5	5	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4				
R ₆ ₇	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4				
R ₆ ₈	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4				
R ₆ ₉	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3				
R ₇ ₀	4	4	4	5	4	2	2	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	3	4	5	3	5	3				
R ₇ ₁	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4	5	4	3					
R ₇ ₂	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3				
R ₇ ₃	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	2	3				
R ₇ ₄	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3					
R ₇ ₅	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	
R ₇ ₆	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4					
R ₇ ₇	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4
R ₇ ₈	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	
R ₇ ₉	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
R ₈ ₀	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	3	4	4
R ₈ ₁	4	4	3	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4			
R ₈ ₂	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	

R ₃ ⁸	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4												
R ₄ ⁸	4	4	5	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4											
R ₅ ⁸	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	3	5	3											
R ₆ ⁸	5	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4											
R ₇ ⁸	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4									
R ₈ ⁸	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	5						
R ₉ ⁸	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5						
R ₀ ⁹	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	5	3	5						
R ₁ ⁹	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4				
R ₂ ⁹	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5		
R ₃ ⁹	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5
R ₄ ⁹	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	
R ₅ ⁹	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	
R ₆ ⁹	4	4	5	5	5	2	2	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	3	4	3	5	5	4
R ₇ ⁹	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	
R ₈ ⁹	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4		
R ₉ ⁹	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5				
R ₀₀ ¹	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5				
R ₀₁ ¹	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	1	1
R ₀₂ ¹	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	5
R ₀₃ ¹	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3		
R ₀₄ ¹	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4		

R_1 05	4	5	3	5	5	5	2	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	5	2	4								
R_1 06	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4							
R_1 07	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4							
R_1 08	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	1	3	3	3	3	4	5	3	3	4							
R_1 09	5	3	3	3	4	4	3	5	2	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4								
R_1 10	5	2	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5								
R_1 11	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4								
R_1 12	4	3	2	4	2	5	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5							
R_1 13	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5				
R_1 14	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	5			
R_1 15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3			
R_1 16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	5	5			
R_1 17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	
R_1 18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4
R_1 19	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
R_1 20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4		
R_1 21	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	5	
R_1 22	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	
R_1 23	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	
R_1 24	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4			
R_1 25	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5

R_81	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	1	4	4	5	5	5			
R_82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
R_83	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	2	2	4	3	4	5	5	4	4	5			
R_84	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	5	3	5	5	4	4	2	2	4	2	4	5	5	4	2	4	3	5	5	5	4	4	4			
R_85	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4			
R_86	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	5	5	5			
R_87	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	5	5	4	3	4			
R_88	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3			
R_89	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	2			
R_90	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	
R_91	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	2	2	5	5	5	5	3	3	2	3	1	2	2	4	4	4	4	5			
R_92	4	4	4	4	4	4	4	4	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	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2
R_93	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	5	5	3	3	
R_94	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	1	1	2	5	1	5	5	3	5	3	5	3	3	1	1	2	5	1	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	2	1		
R_95	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	2	1	
R_96	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3			
R_97	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4			
R_98	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	2	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5			
R_99	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	1	5	2	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	1	5	2	5	5	4	3	4	1	3	3	5	5	5	3	3			
R_100	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5		
R_101	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	4	3	3	1	3	3	5	5	5	4	4			

R_10_2	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	3	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	1	3	5	5	3	5	3	3	3	4	1	3	2	5	5	5	3	3			
R_10_3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	2			
R_10_4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	1	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	5	5	5	3	1			
R_10_5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	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			
R_10_6	3	3	4	2	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	2	
R_10_7	3	3	4	2	3	3	4	4	1	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	
R_10_8	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	3	4	1	1	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	1	1	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	2	2	5	5	5	2	5			
R_10_9	3	3	4	4	5	2	2	3	4	5	3	5	2	4	1	2	3	4	4	3	5	4	5	3	5	2	4	1	2	3	4	4	3	5	4	5	3	3	2	4	3	5	4	4	3	2			
R_11_0	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2		
R_11_1	3	3	3	4	2	3	4	2	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	3	2		
R_11_2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5			
R_11_3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	
R_11_4	3	3	4	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
R_11_5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
R_11_6	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5
R_11	3	3	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3

R ₅ ³	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4		
R ₆ ³	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
R ₇ ³	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	3	2	3	4	4	5	1	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R ₈ ³	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3		
R ₉ ³	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
R ₀ ⁴	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	2	2	3	3	2	3	4	4	5	3	5	3	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R ₁ ⁴	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R ₂ ⁴	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
R ₃ ⁴	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4		
R ₄ ⁴	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4
R ₅ ⁴	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
R ₆ ⁴	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
R ₇ ⁴	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
R ₈ ⁴	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5		
R ₉ ⁴	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
R ₀ ⁵	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R ₁ 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	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R ₂ ⁵	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
R ₃ ⁵	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
R ₄ ⁵	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	4	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R ₅ ⁵	5	3	5	3	2	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	2	4	3	1	3	4	1	4	4	5	3	4	5	5	5	2	5	3	4	1	2	3	5	4	4	4		
R ₆ ⁵	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	3	2	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	2	
R ₇ ⁵	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5		

R ₈ ⁵	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
R ₉ ⁵	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
R ₀ ⁶	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	2	3	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4			
R ₁ ⁶	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5			
R ₂ ⁶	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	2	4	4	5	4				
R ₃ ⁶	5	3	5	4	4	5	5	4	2	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4			
R ₄ ⁶	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	3	2	5	5	3	5	4	4	5	4				
R ₅ ⁶	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5				
R ₆ ⁶	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5				
R ₇ ⁶	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	1	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4			
R ₈ ⁶	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
R ₉ ⁶	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5				
R ₀ ⁷	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
R ₁ ⁷	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	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	5	5		
R ₂ ⁷	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	4	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	
R ₃ ⁷	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R ₄ ⁷	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
R ₅ ⁷	5	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	5	5	5	5	4	4	3	3	5
R ₆ ⁷	1	3	3	4	4	4	4	5	5	2	1	1	5	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	1	5			
R ₇ ⁷	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4			
R ₈ ⁷	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4			
R ₉ ⁷	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4		
R ₀ ⁸	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	

R ₁ ⁸	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R ₂ ⁸	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
R ₃ ⁸	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	2	4	3	4	3	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R ₄ ⁸	4	5	3	5	5	3	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	2	4	2	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	
R ₅ ⁸	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
R ₆ ⁸	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	4	3	4	3		
R ₇ ⁸	4	4	5	3	4	4	4	2	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	2	4	4	
R ₈ ⁸	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
R ₉ ⁸	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4		
R ₀ ⁹	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
R ₁ ⁹	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	5	3	3	2	3	1	2	5	5	5	3	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	
R ₂ ⁹	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	
R ₃ ⁹	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4
R ₄ ⁹	5	3	5	3	3	5	5	1	1	2	5	1	5	5	5	2	1	5	5	3	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	2	1	5	3	3	3	5	1	3	5	5	
R ₅ ⁹	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	2	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	1	4	4	4	3	1	1	5	3	5	
R ₆ ⁹	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	
R ₇ ⁹	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
R ₈ ⁹	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
R ₉ ⁹	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	1	3	5	2	5	4	1	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4
R ₀₀ ¹	5	5	5	3	3	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4
R ₀₁ ¹	5	5	2	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	1	3	3	2	5	3	1	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	
R ₀₂ ¹	5	3	5	3	3	3	3	3	1	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	1	3	5	3	5	4	1	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	2	5	5	

R_03	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5		
R_04	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	5	5	5	5	3	1	4	3	3	3	1	2	5	4	4	3	1	5	5	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3		
R_05	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	
R_06	5	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4		
R_07	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2	4	4		
R_08	4	3	4	1	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	4	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	1	1	4	4	4	2	4		
R_09	5	3	5	2	4	5	5	1	2	3	4	4	5	4	4	3	2	4	5	3	3	2	4	4	3	5	3	2	4	4	3	2	5	2	4	3	4	3	4	4		
R_10	5	2	5	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4		
R_11	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4		
R_12	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R_13	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5		
R_14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
R_15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
R_16	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	
R_17	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
R_18	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	4	3	2	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
R_19	4	3	5	5	5	4	4	3	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	
R_20	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	
R_21	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4		
R_22	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5		
R_23	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	3	
R_24	4	3	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	1	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	

R_1 25	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5		
R_1 26	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4			
R_1 27	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	5	5	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	4	5	3	2	5	4	3	1	4	5	5	5	4	4	4	4		
R_1 28	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
R_1 29	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
R_1 30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
R_1 31	5	3	5	5	5	2	2	1	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	1	1	3	1	1	4	2	5	3	1	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
R_1 32	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	2	5	2	4	4	3	5	5	2	5	3	5	5	3	4	4	4	4	2	3	5		
R_1 33	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	3	3	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	3	1	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4		
R_1 34	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	1	5	5	2	4	1	4	5	3	5	4	1	5	5	3	1	5	5	5	4	4	4	4	4		
R_1 35	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	5	5	5	5	5	5	5	
R_1 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
R_1 37	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	2	4	5	2	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	5	3	5		
R_1 38	5	5	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5			
R_1 39	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5		
R_1 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
R_1 41	5	5	5	4	4	4	3	5	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	4	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	
R_1 42	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	5	5	5	5	5	5	4	5
R_1 43	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	2	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
R_1 44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
R_1 45	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	2	5		
R_1 46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4		
R_1 47	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	1	5	4	1	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	5		

R_14	4	4	5	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	2	5	4	5	4	4	1	5	2	4	4	5	5	5	
R_15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	5	
R_16	5	1	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	3	4	2	5	5	5	
R_17	4	4	4	3	3	1	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	2	2	5	5	5	
R_18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	5	5	4	
R_19	4	5	3	3	3	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	
R_20	3	3	1	1	1	5	2	2	5	4	5	5	2	5	5	4	5	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	4	2	2	4	5	4	
R_21	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	2	4	3	3	3	5	3	3	2	5	1	3	4	5	5	5	
R_22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
R_23	5	5	5	5	5	1	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	
R_24	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	1	5	5	5	3	4	1	1	5	5	5	5	
R_25	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	1	5	3	3	3	5	1	1	5	1	5	5	3	5	3	1	1	1	5	5	3	
R_26	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	
R_27	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	2	2	2	5	5	5	
R_28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	
R_29	3	3	4	2	2	1	1	1	5	3	4	2	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	
R_30	4	4	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	
R_31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
R_32	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
R_33	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_34	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	
R_35	4	4	5	4	4	5	4	1	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
R_36	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	

R_61	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3				
R_62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3				
R_63	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	2	5	3	3	5	1	5	3	3	5	5	3	5	1	1	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5			
R_64	4	4	4	3	3	4	2	2	5	3	3	3	2	4	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4				
R_65	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4				
R_66	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4				
R_67	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2			
R_68	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3				
R_69	5	3	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4			
R_70	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R_71	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R_72	4	4	4	4	5	1	3	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
R_73	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	5	5	5	5	5	5	5
R_74	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4		
R_75	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	5	5	5	5	5	5
R_76	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	3	4	4	5	1	1	5	4	5	5	5	4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	5	1	1	4	4	3	3		
R_77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
R_78	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
R_79	5	1	4	1	5	5	1	1	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4		
R_80	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	2	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	
R_81	4	4	4	3	4	3	2	1	4	4	5	5	4	4	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4		
R_82	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R_83	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4		
R_84	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5		

R ₇ ¹⁰	4	4	3	2	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5		
R ₈ ¹⁰	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
R ₉ ¹⁰	4	3	3	3	3	2	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R ₀ ¹¹	4	4	4	3	3	2	4	4	5	2	3	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4		
R ₁ ¹¹	4	3	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R ₂ ¹¹	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	
R ₃ ¹¹	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R ₄ ¹¹	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4
R ₅ ¹¹	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	2	3	5	5		
R ₆ ¹¹	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4		
R ₇ ¹¹	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	2		
R ₈ ¹¹	5	2	4	3	4	2	4	3	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5		
R ₉ ¹¹	5	5	3	4	3	2	2	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	1	1	1	3		
R ₀ ¹²	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	3	5	5	4	2	5	3	2	2	1	2	3		
R ₁ ¹²	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	1	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	2	3	5	3		
R ₂ ¹²	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	2	2	5	5	3		
R ₃ ¹²	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	2	5	1	3	4	4		
R ₄ ¹²	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3		
R ₅ ¹²	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3		
R ₆ ¹²	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5		
R ₇ ¹²	5	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	1	2	3		

R ₁₂ ₈	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
R ₁₂ ₉	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	1	5	4	2	
R ₁₃ ₀	4	3	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	2	3	2	1	2	4	
R ₁₃ ₁	5	5	3	3	3	1	1	1	5	3	3	1	2	5	4	4	3	2	2	5	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	3	3	2	3	2	4	
R ₁₃ ₂	5	4	4	3	3	2	4	2	4	3	5	4	3	5	3	3	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	5	2	4	4	4	
R ₁₃ ₃	4	4	3	4	4	5	2	1	5	5	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2		
R ₁₃ ₄	4	5	5	1	1	1	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	2	2	5	4	3	2	1	3	4	4	5	4	2	2	5	4	5	3	4	
R ₁₃ ₅	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	
R ₁₃ ₆	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	
R ₁₃ ₇	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	4	5	4	5	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	2	1	4	5	3	3	4	5	4	
R ₁₃ ₈	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	2	4	5	4	5	5	5	5	
R ₁₃ ₉	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	2	5	3	1	1	1	1	5	1	5	3	1	5	4	5	3	2	2	3	1	3	3	4	3	
R ₁₄ ₀	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	3	3	4	3	
R ₁₄ ₁	5	5	4	3	4	1	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	2	5	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	3	5	5
R ₁₄ ₂	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	3	4	5	
R ₁₄ ₃	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	2	4	4	5	5	3	3	3	
R ₁₄ ₄	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	
R ₁₄ ₅	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	2	4	4	4	
R ₁₄ ₆	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	3	5	5	4	4	5	
R ₁₄ ₇	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	1	3	3	4	3
R ₁₄ ₈	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	2	3	2	3	3	4	4	2	

R_{9}^{14}	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	3	5	5		
R_{0}^{15}	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	2	4	4	2	2	5	3	4	4	3	4	4	5	4	2	3	3	3	1	2	4	3	3
R_{1}^{15}	5	2	4	3	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	1	3	3	4	3	4	3	

Lampiran 3

Data Responden

Kode Responden	JENIS PEGAWAI	JABATAN	UNIT KERJA
R_1	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_2	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_3	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_4	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_5	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_6	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_7	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_8	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_9	PNS	GURU	SDN CANDI 01
R_10	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_11	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_12	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_13	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_14	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_15	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_16	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_17	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_18	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_19	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_20	PPPK	GURU	SDN CANDI 01
R_21	PNS	GURU	SDN CANDI 02
R_22	PPPK	GURU	SDN CANDI 02
R_23	PPPK	GURU	SDN CANDI 02
R_24	PPPK	GURU	SDN CANDI 02
R_25	PPPK	GURU	SDN CANDI 02
R_26	PNS	Guru PJOK	SDN Candi 03
R_27	PNS	Guru PAI	SDN Candi 03
R_28	PNS	Guru PAK	SDN Candi 03
R_29	PPPK	Guru Kelas	SDN Candi 03
R_30	PPPK	Guru Kelas	SDN Candi 03
R_31	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_32	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_33	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_34	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_35	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01

R_36	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_37	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_38	PNS	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_39	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_40	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_41	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_42	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_43	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_44	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_45	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_46	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_47	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_48	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_49	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_50	PPPK	GURU	SDN JATINGALEH 01
R_51	PNS	GURU	SDN Jatingaleh 02
R_52	PPPK	GURU	SDN Jatingaleh 02
R_53	PPPK	GURU	SDN Jatingaleh 02
R_54	PNS	Guru	SDN Jomblang 01
R_55	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_56	PNS	Guru	SDN Jomblang 01
R_57	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_58	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_59	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_60	PNS	Guru	SDN Jomblang 01
R_61	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_62	PNS	Guru	SDN Jomblang 01
R_63	PNS	Guru	SDN Jomblang 01
R_64	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_65	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_66	PPPK	Guru	SDN Jomblang 01
R_67	PNS	Guru	SDN Jomblang 01
R_68	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_69	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_70	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_71	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_72	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_73	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_74	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_75	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02

R_76	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_77	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_78	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 02
R_79	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 03
R_80	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 03
R_81	PNS	GURU PAI	SDN JOMBLANG 03
R_82	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 03
R_83	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 03
R_84	PPPK	GURU PJOK	SDN JOMBLANG 03
R_85	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 03
R_86	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 03
R_87	PPPK	GURU PAI	SDN JOMBLANG 03
R_88	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 05
R_89	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 05
R_90	PNS	GURU	SDN JOMBLANG 05
R_91	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 05
R_92	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 05
R_93	PPPK	GURU	SDN JOMBLANG 05
R_94	PNS	GURU	SDN KALIWIRU
R_95	PNS	GURU	SDN KALIWIRU
R_96	PPPK	GURU	SDN KALIWIRU
R_97	PPPK	GURU	SDN KALIWIRU
R_98	PPPK	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_99	PNS	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_100	PPPK	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_101	PNS	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_102	PNS	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_103	PPPK	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_104	PPPK	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_105	PNS	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_106	PNS	Guru	SDN KARANGANYAR GUNUNG 01
R_107	PNS	Guru Kelas 1B	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02

R_108	PNS	Guru Kelas 1A	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_109	PPPK	Guru Kelas 1C	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_110	PPPK	Guru Kelas 2A	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_111	PPPK	Guru Kelas 3A / Guru PAI	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_112	PPPK	Guru Kelas 3B	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_113	PPPK	Guru Kelas 4A / Guru PAI	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_114	PPPK	Guru Kelas 4B	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_115	PPPK	Guru Kelas 4C	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_116	PPPK	Guru Kelas 5B	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_117	PNS	Guru Kelas 6B	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_118	PPPK	Guru PAI	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_119	PNS	Guru PJOK	SDN KARANGANYAR GUNUNG 02
R_120	PNS	GURU	SDN TEGALSARI 01
R_121	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 01
R_122	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 01
R_123	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 01
R_124	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 01
R_125	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 01
R_126	PNS	GURU	SDN TEGALSARI 02
R_127	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 02
R_128	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 02
R_129	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 02
R_130	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 02
R_131	PNS	GURU	SDN TEGALSARI 03
R_132	PNS	GURU	SDN TEGALSARI 03
R_133	PNS	GURU	SDN TEGALSARI 03
R_134	PNS	GURU	SDN TEGALSARI 03
R_135	PPPK	GURU	SDN TEGALSARI 03
R_136	PNS	Guru	SDN Wonotingal
R_137	PNS	Guru	SDN Wonotingal
R_138	PNS	Guru	SDN Wonotingal

R_139	PNS	Guru	SDN Wonotingal
R_140	PNS	Guru	SDN Wonotingal
R_141	PNS	Guru	SDN Wonotingal
R_142	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_143	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_144	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_145	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_146	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_147	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_148	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_149	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_150	PPPK	Guru	SDN Wonotingal
R_151	PPPK	Guru	SDN Wonotingal

Lampiran 4

Output SPSS
Uji Validitas

Correlations

		Komunitas Belajar_1	Komunitas Belajar_2	Komunitas Belajar_3	Komunitas Belajar_4	Komunitas Belajar_5	Komunitas Belajar_6	Komunitas Belajar_7	Komunitas Belajar_8	Komunitas Belajar_9	Komunitas Belajar_10	Komunitas Belajar_11	Komunitas Belajar_12
Komunitas Belajar_1	Pearson Correlation	1	.206	-0.088	0.080	-0.027	0.044	-0.007	0.006	-0.008	-0.021	0.054	0.146
	Sig. (2-tailed)		0.011	0.280	0.329	0.744	0.592	0.928	0.941	0.918	0.800	0.509	0.073
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_2	Pearson Correlation	.206	1	.179	0.032	.223**	-0.052	-0.134	-.245**	0.017	0.039	-0.060	-0.075
	Sig. (2-tailed)	0.011		0.028	0.700	0.006	0.522	0.100	0.002	0.840	0.633	0.463	0.362
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_3	Pearson Correlation	-0.088	.179	1	0.062	.365**	-0.115	-0.016	-.251**	0.146	-0.001	-0.055	-0.059
	Sig. (2-tailed)	0.280	0.028		0.452	0.000	0.160	0.850	0.002	0.074	0.987	0.506	0.471
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_4	Pearson Correlation	0.080	0.032	0.062	1	.222**	-0.018	-0.102	-0.088	.224**	-0.077	0.054	.205
	Sig. (2-tailed)	0.329	0.700	0.452		0.006	0.828	0.212	0.281	0.006	0.349	0.513	0.011
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_5	Pearson Correlation	-0.027	.223**	.365**	.222**	1	-0.086	-0.119	-.180	0.076	0.066	0.007	0.028
	Sig. (2-tailed)	0.744	0.006	0.000	0.006		0.296	0.147	0.027	0.351	0.424	0.929	0.729
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

Komunitas Belajar_6	Pearson Correlation	0.044	-0.052	-0.115	-0.018	-0.086	1	-0.017	.191 [*]	-0.144	-0.053	0.028	-0.059
	Sig. (2-tailed)	0.592	0.522	0.160	0.828	0.296		0.834	0.019	0.077	0.518	0.729	0.474
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_7	Pearson Correlation	-0.007	-0.134	-0.016	-0.102	-0.119	-0.017	1	-.221 ^{**}	0.077	0.009	-0.156	-0.049
	Sig. (2-tailed)	0.928	0.100	0.850	0.212	0.147	0.834		0.006	0.347	0.909	0.056	0.553
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_8	Pearson Correlation	0.006	-.245 ^{**}	-.251 ^{**}	-0.088	-.180 [*]	.191 [*]	-.221 ^{**}	1	0.050	-0.027	.270 ^{**}	0.014
	Sig. (2-tailed)	0.941	0.002	0.002	0.281	0.027	0.019	0.006		0.540	0.745	0.001	0.869
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_9	Pearson Correlation	-0.008	0.017	0.146	.224 ^{**}	0.076	-0.144	0.077	0.050	1	0.078	.200 [*]	0.019
	Sig. (2-tailed)	0.918	0.840	0.074	0.006	0.351	0.077	0.347	0.540		0.340	0.014	0.816
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_10	Pearson Correlation	-0.021	0.039	-0.001	-0.077	0.066	-0.053	0.009	-0.027	0.078	1	-0.018	-0.113
	Sig. (2-tailed)	0.800	0.633	0.987	0.349	0.424	0.518	0.909	0.745	0.340		0.822	0.168
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_11	Pearson Correlation	0.054	-0.060	-0.055	0.054	0.007	0.028	-0.156	.270 ^{**}	.200 [*]	-0.018	1	-0.059
	Sig. (2-tailed)	0.509	0.463	0.506	0.513	0.929	0.729	0.056	0.001	0.014	0.822		0.469
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_12	Pearson Correlation	0.146	-0.075	-0.059	.205 [*]	0.028	-0.059	-0.049	0.014	0.019	-0.113	-0.059	1
	Sig. (2-tailed)	0.073	0.362	0.471	0.011	0.729	0.474	0.553	0.869	0.816	0.168	0.469	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_13	Pearson Correlation	-0.029	0.001	0.043	-.201 [*]	0.007	.322 ^{**}	-0.085	.167 [*]	-0.143	-0.032	.235 ^{**}	0.024

Komunitas Belajar_14	Sig. (2-tailed)	0.720	0.994	0.601	0.014	0.928	0.000	0.301	0.040	0.079	0.700	0.004	0.769
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.143	0.065	-0.083	0.086	0.024	-0.066	-0.007	0.004	-.201*	0.108	-0.053	-0.043
Komunitas Belajar_15	Sig. (2-tailed)	0.080	0.424	0.314	0.297	0.774	0.423	0.935	0.962	0.013	0.187	0.521	0.601
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	-0.038	0.045	0.116	-0.010	0.031	0.053	-0.012	-0.016	0.100	0.029	0.117	-0.005
Komunitas Belajar_16	Sig. (2-tailed)	0.645	0.583	0.158	0.901	0.701	0.514	0.887	0.845	0.220	0.722	0.151	0.953
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	.165*	.167*	0.130	.285**	.161*	-0.072	-0.106	-0.114	0.046	0.144	.183*	-0.007
Komunitas Belajar_17	Sig. (2-tailed)	0.043	0.040	0.112	0.000	0.048	0.382	0.196	0.164	0.574	0.078	0.024	0.936
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.027	0.118	0.035	.218**	-0.050	-0.087	-0.061	-0.140	0.028	-0.047	-0.051	0.092
Komunitas Belajar_18	Sig. (2-tailed)	0.742	0.149	0.673	0.007	0.539	0.290	0.460	0.087	0.736	0.563	0.537	0.259
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.062	.161*	-0.043	0.050	0.071	-0.089	-0.132	0.020	-0.100	0.070	0.128	0.032
Komunitas Belajar_19	Sig. (2-tailed)	0.450	0.049	0.600	0.546	0.387	0.278	0.105	0.812	0.221	0.390	0.118	0.694
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.102	0.036	-0.132	-0.005	-0.080	-0.038	-0.061	0.075	0.156	0.099	0.095	0.082
Komunitas Belajar_20	Sig. (2-tailed)	0.211	0.660	0.106	0.956	0.331	0.643	0.460	0.363	0.056	0.225	0.248	0.319
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.113	0.034	0.013	0.073	0.056	-0.116	0.111	-0.053	0.011	-0.027	-0.049	0.081
	Sig. (2-tailed)	0.166	0.682	0.870	0.371	0.493	0.157	0.175	0.518	0.896	0.743	0.546	0.323

Komunitas Belajar_28	Pearson Correlation	0.086	-.188*	-0.041	-0.156	-0.012	-0.052	0.027	0.119	-0.042	-0.099	0.028	0.026
	Sig. (2-tailed)	0.291	0.021	0.614	0.056	0.887	0.528	0.742	0.144	0.613	0.227	0.735	0.749
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_29	Pearson Correlation	0.053	.175*	0.074	-0.035	-0.006	-0.015	0.073	-0.079	-0.006	-0.028	0.063	0.020
	Sig. (2-tailed)	0.519	0.031	0.367	0.672	0.945	0.852	0.370	0.334	0.938	0.735	0.441	0.811
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_30	Pearson Correlation	.952**	.291**	-0.051	0.155	0.052	0.023	0.019	-0.085	0.046	0.003	0.024	0.121
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.537	0.057	0.524	0.783	0.816	0.297	0.574	0.973	0.770	0.140
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_31	Pearson Correlation	.272**	.795**	0.117	-0.068	0.074	-0.025	-0.148	-0.099	0.034	-0.008	-0.001	-0.086
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.151	0.408	0.367	0.756	0.070	0.228	0.682	0.919	0.991	0.296
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_32	Pearson Correlation	-0.015	.204*	.804**	0.079	.389**	-0.147	0.001	-.374**	0.116	0.005	0.003	-0.076
	Sig. (2-tailed)	0.850	0.012	0.000	0.336	0.000	0.071	0.995	0.000	0.157	0.953	0.971	0.352
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_33	Pearson Correlation	.166*	0.013	0.057	.823**	0.077	-0.090	-0.137	-.194*	0.152	-0.015	0.071	.206*
	Sig. (2-tailed)	0.042	0.873	0.489	0.000	0.345	0.272	0.092	0.017	0.062	0.852	0.384	0.011
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_34	Pearson Correlation	0.034	.195*	.281**	0.035	.333**	-.168*	-0.039	-.381**	0.069	0.147	0.103	0.004
	Sig. (2-tailed)	0.682	0.016	0.000	0.672	0.000	0.040	0.635	0.000	0.400	0.071	0.208	0.957
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_35	Pearson Correlation	0.103	-0.026	-0.056	-0.013	-0.003	.754**	0.008	-0.031	-0.074	-0.012	0.070	-0.073

Komunitas Belajar_36	Sig. (2-tailed)	0.209	0.748	0.495	0.875	0.971	0.000	0.918	0.710	0.368	0.881	0.391	0.375
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.088	-0.101	-0.071	-0.115	-0.133	0.084	.674**	-0.016	0.033	-0.011	-0.092	-0.012
Komunitas Belajar_37	Sig. (2-tailed)	0.283	0.215	0.384	0.161	0.102	0.305	0.000	0.850	0.691	0.889	0.262	0.886
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.013	-.256**	-.323**	-0.159	-.183*	0.129	-.209*	.759**	-0.013	0.025	.281**	-0.012
Komunitas Belajar_38	Sig. (2-tailed)	0.877	0.002	0.000	0.051	0.024	0.115	0.010	0.000	0.877	0.759	0.000	0.886
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.061	0.079	0.035	.191*	0.015	-0.102	0.023	-0.010	.510**	0.014	0.133	0.125
Komunitas Belajar_39	Sig. (2-tailed)	0.455	0.334	0.667	0.019	0.853	0.211	0.779	0.902	0.000	0.867	0.103	0.126
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.021	0.071	-0.104	0.021	0.135	-0.001	-0.064	-0.078	-0.001	.571**	0.012	-0.050
Komunitas Belajar_40	Sig. (2-tailed)	0.802	0.388	0.203	0.799	0.097	0.987	0.436	0.342	0.991	0.000	0.884	0.541
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.154	0.091	0.026	0.069	0.130	-0.021	-0.082	0.053	0.116	0.028	.642**	-0.027
Komunitas Belajar_41	Sig. (2-tailed)	0.059	0.264	0.751	0.403	0.112	0.800	0.315	0.515	0.156	0.729	0.000	0.745
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	0.119	0.003	-0.024	0.150	0.053	-.198*	0.070	-.210**	0.061	0.019	-0.058	.661**
Komunitas Belajar_42	Sig. (2-tailed)	0.147	0.971	0.768	0.066	0.518	0.015	0.392	0.009	0.457	0.817	0.481	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
	Pearson Correlation	-0.025	0.014	0.009	-0.100	0.071	.173*	-0.009	-0.033	-.196*	-0.027	.218**	0.045
	Sig. (2-tailed)	0.757	0.865	0.909	0.223	0.388	0.034	0.912	0.684	0.016	0.739	0.007	0.583

Komunitas Belajar_39	Pearson Correlation	-0.027	.221**	-0.004	0.086	-0.062	-0.062	0.044	-0.042	-0.056	0.040	0.133	0.019
	Sig. (2-tailed)	0.745	0.006	0.961	0.292	0.452	0.450	0.594	0.611	0.496	0.623	0.103	0.814
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_40	Pearson Correlation	.230**	0.074	0.103	.210**	-0.059	0.057	0.114	0.062	0.058	0.037	0.143	0.127
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.369	0.208	0.010	0.473	0.484	0.162	0.451	0.476	0.650	0.080	0.120
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_41	Pearson Correlation	-0.114	-0.139	-0.059	0.025	0.109	.169*	0.111	0.059	0.029	0.110	0.088	0.096
	Sig. (2-tailed)	0.164	0.089	0.475	0.757	0.183	0.038	0.174	0.470	0.726	0.178	0.280	0.242
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_42	Pearson Correlation	.644**	-0.062	-0.087	0.057	-0.017	0.085	-0.008	-0.129	0.005	0.011	-0.062	-0.062
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.453	0.291	0.490	0.835	0.298	0.924	0.114	0.949	0.891	0.449	0.448
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar	Pearson Correlation	.222**	1.098	1.160	.441**	.179	.238**	.302**	.241**	1.128	.245**	.371**	.271**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.231	0.050	0.000	0.028	0.003	0.000	0.003	0.117	0.002	0.000	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Komunitas Belajar_25	Komunitas Belajar_26	Komunitas Belajar_27	Komunitas Belajar_28	Komunitas Belajar_29	Komunitas Belajar_30	Komunitas Belajar_31	Komunitas Belajar_32	Komunitas Belajar_33	Komunitas Belajar_34	Komunitas Belajar_35	Komunitas Belajar_36
Komunitas Belajar_1	Pearson Correlation	-0.009	.213*	-0.042	0.086	0.053	.952**	.272*	-0.015	.166*	0.034	0.103	0.088
	Sig. (2-tailed)	0.912	0.009	0.613	0.291	0.519	0.000	0.001	0.850	0.042	0.682	0.209	0.283
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_2	Pearson Correlation	.205*	.191*	0.127	-.188*	.175*	.291**	.795**	.204*	0.013	.195*	-0.026	-0.101
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.019	0.119	0.021	0.031	0.000	0.000	0.012	0.873	0.016	0.748	0.215

Komunitas Belajar_39	Pearson Correlation	0.060	.327**	1	.217**	-0.023	0.048	.281**
	Sig. (2-tailed)	0.465	0.000		0.007	0.779	0.560	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_40	Pearson Correlation	0.097	.268**	.217**	1	0.067	0.095	.500**
	Sig. (2-tailed)	0.238	0.001	0.007		0.410	0.246	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_41	Pearson Correlation	-0.144	0.103	-0.023	0.067	1	0.153	.306**
	Sig. (2-tailed)	0.078	0.206	0.779	0.410		0.061	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar_42	Pearson Correlation	0.002	-0.057	0.048	0.095	0.153	1	.241**
	Sig. (2-tailed)	0.978	0.484	0.560	0.246	0.061		0.003
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komunitas Belajar	Pearson Correlation	1.026	.407**	.281**	.500**	.306**	.241**	1
	Sig. (2-tailed)	0.749	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	
	N	151	151	151	151	151	151	151

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

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

Etos Kerja_40	Pearson Correlation	-0.034	0.027	-0.011	-0.014	0.080	0.133	0.026	0.082	-0.038	.195*	.487**	.309**
	Sig. (2-tailed)	0.679	0.743	0.890	0.861	0.331	0.103	0.754	0.317	0.645	0.016	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_41	Pearson Correlation	-0.004	-0.007	-0.041	-0.044	0.090	0.048	-0.013	0.082	-0.082	.188*	.402**	.243**
	Sig. (2-tailed)	0.959	0.928	0.617	0.595	0.271	0.556	0.879	0.319	0.317	0.021	0.000	0.003
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_42	Pearson Correlation	0.144	0.064	-0.147	.163*	-0.027	0.124	0.037	0.089	0.036	0.017	.189*	-0.074
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.438	0.071	0.046	0.742	0.129	0.653	0.279	0.659	0.839	0.020	0.364
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_43	Pearson Correlation	0.088	0.087	-0.088	0.132	-0.082	0.151	0.061	0.008	0.144	0.013	.241**	-0.054
	Sig. (2-tailed)	0.280	0.291	0.283	0.105	0.317	0.064	0.460	0.918	0.079	0.879	0.003	0.511
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_44	Pearson Correlation	0.043	.239**	-0.014	0.080	0.036	.195*	.169*	0.131	-0.006	0.145	.190*	0.005
	Sig. (2-tailed)	0.601	0.003	0.862	0.329	0.665	0.016	0.038	0.109	0.940	0.076	0.019	0.954
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_45	Pearson Correlation	0.041	0.015	-0.021	-0.075	0.091	.221**	0.074	-0.011	0.020	.194*	.409**	.245**
	Sig. (2-tailed)	0.616	0.854	0.799	0.357	0.267	0.006	0.368	0.895	0.805	0.017	0.000	0.002
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_46	Pearson Correlation	0.023	0.129	0.037	-0.101	.216**	0.138	0.040	0.010	0.071	0.157	.320**	.162*
	Sig. (2-tailed)	0.776	0.115	0.653	0.217	0.008	0.092	0.626	0.901	0.384	0.054	0.000	0.047
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja	Pearson Correlation	1.065	1.147	1.041	1.132	.182*	.269**	1.132	1.114	1.050	.518**	.750**	.483**
	Sig. (2-tailed)	0.431	0.072	0.618	0.107	0.025	0.001	0.106	0.165	0.543	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

Etos Kerja_7	Pearson Correlation	-0.041	-.176*	.246**	0.032	-0.091	0.033	-0.089	0.034	-0.026	-0.019	-0.086	0.045
	Sig. (2-tailed)	0.621	0.031	0.002	0.697	0.266	0.684	0.278	0.675	0.751	0.821	0.296	0.587
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_8	Pearson Correlation	0.010	-0.003	0.159	-0.076	-0.127	-0.029	0.020	0.058	-0.049	-0.035	-0.089	0.034
	Sig. (2-tailed)	0.901	0.973	0.051	0.353	0.121	0.727	0.808	0.482	0.552	0.673	0.280	0.682
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_9	Pearson Correlation	0.007	-0.047	.170*	-.171*	-.177*	-0.067	-0.047	-0.051	-0.086	-0.046	-0.130	-0.021
	Sig. (2-tailed)	0.935	0.564	0.037	0.036	0.029	0.417	0.565	0.537	0.293	0.575	0.111	0.800
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_10	Pearson Correlation	.395**	.325**	0.139	.321**	.389**	.200*	.405**	0.115	.368**	-0.048	1.000**	.474**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.089	0.000	0.000	0.014	0.000	0.158	0.000	0.562	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_11	Pearson Correlation	.462**	.435**	.412**	.487**	.450**	.204*	.388**	.261**	.301**	0.033	.474**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.001	0.000	0.683	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_12	Pearson Correlation	.459**	.309**	0.084	.244**	.190*	.216**	.166*	0.077	.283**	0.004	.467**	.289**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.303	0.003	0.020	0.008	0.042	0.349	0.000	0.956	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_13	Pearson Correlation	1	.685**	.166*	.287**	.249**	.168*	.189*	.167*	.290**	0.012	.395**	.462**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.042	0.000	0.002	0.040	0.020	0.041	0.000	0.882	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_14	Pearson Correlation	.685**	1	0.155	.170*	.187*	.181*	.218**	0.123	.241**	0.016	.325**	.435**

	Sig. (2-tailed)	0.000		0.058	0.037	0.022	0.026	0.007	0.133	0.003	0.845	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_15	Pearson Correlation	.166 ^{**}	0.155	1	.413 ^{**}	.412 ^{**}	.190 [*]	.468 ^{**}	.385 ^{**}	.248 ^{**}	0.030	0.139	.412 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.042	0.058		0.000	0.000	0.020	0.000	0.000	0.002	0.716	0.089	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_16	Pearson Correlation	.287 ^{**}	.170 [*]	.413 ^{**}	1	.501 ^{**}	0.130	.424 ^{**}	.344 ^{**}	.331 ^{**}	-0.011	.321 ^{**}	.487 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.037	0.000		0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	0.896	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_17	Pearson Correlation	.249 ^{**}	.187 [*]	.412 ^{**}	.501 ^{**}	1	.345 ^{**}	.484 ^{**}	.426 ^{**}	.215 ^{**}	0.100	.389 ^{**}	.450 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.022	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.008	0.222	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_18	Pearson Correlation	.168 [*]	.181 [*]	.190 [*]	0.130	.345 ^{**}	1	.213 ^{**}	.197 [*]	0.092	0.139	.200 [*]	.204 [*]
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.026	0.020	0.113	0.000		0.009	0.016	0.260	0.089	0.014	0.012
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_19	Pearson Correlation	.189 [*]	.218 ^{**}	.468 ^{**}	.424 ^{**}	.484 ^{**}	.213 ^{**}	1	.453 ^{**}	.308 ^{**}	-0.003	.405 ^{**}	.388 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.007	0.000	0.000	0.000	0.009		0.000	0.000	0.969	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_20	Pearson Correlation	.167 [*]	0.123	.385 ^{**}	.344 ^{**}	.426 ^{**}	.197 [*]	.453 ^{**}	1	0.134	0.001	0.115	.261 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.133	0.000	0.000	0.000	0.016	0.000		0.100	0.988	0.158	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_21	Pearson Correlation	.290 ^{**}	.241 ^{**}	.248 ^{**}	.331 ^{**}	.215 ^{**}	0.092	.308 ^{**}	0.134	1	-0.030	.368 ^{**}	.301 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.002	0.000	0.008	0.260	0.000	0.100		0.715	0.000	0.000

Etos Kerja_29	Pearson Correlation	.287**	.170*	.413**	1.000**	.501**	0.130	.424**	.344**	.331**	-0.011	.321**	.487**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.037	0.000	0.000	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	0.896	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_30	Pearson Correlation	.249**	.187*	.412**	.501**	1.000**	.345**	.484**	.426**	.215**	0.100	.389**	.450**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.022	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.222	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_31	Pearson Correlation	.168	.181*	.190*	0.130	.345**	1.000**	.213**	.197*	0.092	0.139	.200*	.204*
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.026	0.020	0.113	0.000	0.000	0.009	0.016	0.260	0.089	0.014	0.012
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_32	Pearson Correlation	.189	.218**	.468**	.424**	.484**	.213**	1.000**	.453**	.308**	-0.003	.405**	.388**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.007	0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.000	0.969	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_33	Pearson Correlation	.167	0.123	.385**	.344**	.426**	.197*	.453**	1.000**	0.134	0.001	0.115	.261**
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.133	0.000	0.000	0.000	0.016	0.000	0.000	0.100	0.988	0.158	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_34	Pearson Correlation	.290**	.241**	.248**	.331**	.215**	0.092	.308**	0.134	1.000**	-0.030	.368**	.301**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.002	0.000	0.008	0.260	0.000	0.100	0.000	0.715	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_35	Pearson Correlation	.318**	.315**	0.137	.197*	.241**	0.093	0.137	0.038	.302**	-0.040	.277**	.447**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.093	0.015	0.003	0.256	0.095	0.643	0.000	0.627	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_36	Pearson Correlation	.277**	.300**	.270**	.256**	.278**	0.106	.193	.216**	.212**	0.052	.231**	.552**

	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.001	0.002	0.001	0.196	0.018	0.008	0.009	0.528	0.004	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_37	Pearson Correlation	0.083	0.090	0.145	0.084	.244**	.254**	0.073	.222**	0.008	0.015	0.131	.258**
	Sig. (2-tailed)	0.310	0.271	0.076	0.303	0.002	0.002	0.374	0.006	0.924	0.857	0.108	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_38	Pearson Correlation	.247**	.206*	.308**	.331**	.479**	.226**	.327**	.385**	.278**	0.063	.350**	.384**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.011	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.001	0.445	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_39	Pearson Correlation	.225**	.183*	.322**	.544**	.364**	0.127	.236**	.288**	0.152	-0.086	0.158	.364**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.025	0.000	0.000	0.000	0.120	0.004	0.000	0.062	0.293	0.052	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_40	Pearson Correlation	.323**	.354**	.211**	.355**	.339**	.255**	0.103	.253**	.269**	0.070	.195*	.487**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.002	0.208	0.002	0.001	0.392	0.016	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_41	Pearson Correlation	.171*	.216**	.231**	.327**	.332**	0.133	.166*	.251**	0.121	-0.050	.188*	.402**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.008	0.004	0.000	0.000	0.102	0.041	0.002	0.138	0.539	0.021	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_42	Pearson Correlation	0.066	0.117	0.080	0.043	0.045	-0.095	0.078	0.090	0.073	-0.082	0.017	.189*
	Sig. (2-tailed)	0.421	0.153	0.327	0.598	0.587	0.247	0.343	0.272	0.370	0.317	0.839	0.020
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_43	Pearson Correlation	0.057	0.110	.208*	0.094	0.108	0.004	0.071	0.115	0.151	-0.089	0.013	.241**
	Sig. (2-tailed)	0.489	0.180	0.010	0.252	0.185	0.961	0.384	0.158	0.064	0.276	0.879	0.003

N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_44	Pearson Correlation	0.069	0.086	.192*	0.017	.198*	0.035	0.136	0.085	0.055	0.058	0.145	.190*
	Sig. (2-tailed)	0.401	0.293	0.018	0.833	0.015	0.671	0.097	0.300	0.505	0.482	0.076	0.019
N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_45	Pearson Correlation	.259**	.262**	0.151	.192*	0.145	0.047	0.068	0.017	.218**	0.023	.194*	.409**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.064	0.018	0.076	0.563	0.407	0.834	0.007	0.780	0.017	0.000
N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_46	Pearson Correlation	.187*	.248**	0.083	0.125	0.094	0.100	0.082	-0.051	0.115	0.012	0.157	.320**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.002	0.314	0.127	0.249	0.223	0.315	0.536	0.159	0.879	0.054	0.000
N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja	Pearson Correlation	.566**	.516**	.592**	.613**	.649**	.421**	.567**	.498**	.436**	1.078	.518**	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.341	0.000	0.000
N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Etos Kerja_25	Etos Kerja_26	Etos Kerja_27	Etos Kerja_28	Etos Kerja_29	Etos Kerja_30	Etos Kerja_31	Etos Kerja_32	Etos Kerja_33	Etos Kerja_34	Etos Kerja_35	Etos Kerja_36	Etos Kerja_37
Etos Kerja_1	Pearson Correlation	-0.021	-0.043	-0.025	.160*	-0.133	-0.100	-0.049	0.118	-0.100	0.158	0.023	0.061	-0.139
	Sig. (2-tailed)	0.794	0.600	0.759	0.050	0.105	0.223	0.550	0.151	0.221	0.052	0.781	0.454	0.088
N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_2	Pearson Correlation	0.076	0.105	-0.025	0.018	-0.065	0.092	0.033	-0.054	-0.008	-0.123	0.073	0.103	-0.031
	Sig. (2-tailed)	0.354	0.199	0.762	0.828	0.426	0.263	0.687	0.513	0.921	0.131	0.372	0.206	0.706

Etos Kerja_10	Pearson Correlation	.467**	.395**	.325**	0.139	.321**	.389**	.200*	.405**	0.115	.368**	.277**	.231**	0.131
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.089	0.000	0.000	0.014	0.000	0.158	0.000	0.001	0.004	0.108
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_11	Pearson Correlation	.289**	.462**	.435**	.412**	.487**	.450**	.204*	.388**	.261**	.301**	.447**	.552**	.258**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_12	Pearson Correlation	1.000**	.459**	.309**	0.084	.244**	.190*	.216**	.166*	0.077	.283**	.221**	.228**	0.131
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.303	0.003	0.020	0.008	0.042	0.349	0.000	0.006	0.005	0.108
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_13	Pearson Correlation	.459**	1.000**	.685**	.166*	.287**	.249**	.168*	.189*	.167*	.290**	.318**	.277**	0.083
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.042	0.000	0.002	0.040	0.020	0.041	0.000	0.000	0.001	0.310
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_14	Pearson Correlation	.309**	.685**	1.000**	0.155	.170*	.187*	.181*	.218**	0.123	.241**	.315**	.300**	0.090
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.058	0.037	0.022	0.026	0.007	0.133	0.003	0.000	0.000	0.271
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_15	Pearson Correlation	0.084	.166*	0.155	1.000**	.413**	.412**	.190*	.468**	.385**	.248**	0.137	.270**	0.145
	Sig. (2-tailed)	0.303	0.042	0.058	0.000	0.000	0.000	0.020	0.000	0.000	0.002	0.093	0.001	0.076
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_16	Pearson Correlation	.244**	.287**	.170*	.413**	1.000**	.501**	0.130	.424**	.344**	.331**	.197*	.256**	0.084
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.037	0.000	0.000	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	0.015	0.002	0.303
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_17	Pearson Correlation	.190	.249**	.187*	.412**	.501**	1.000**	.345**	.484**	.426**	.215*	.241**	.278**	.244**

	Sig. (2-tailed)	0.020	0.002	0.022	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.003	0.001	0.002
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_18	Pearson Correlation	.216**	.168*	.181*	.190*	0.130	.345**	1.000**	.213**	.197*	0.092	0.093	0.106	.254**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.040	0.026	0.020	0.113	0.000	0.000	0.009	0.016	0.260	0.256	0.196	0.002
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_19	Pearson Correlation	.166*	.189*	.218**	.468**	.424**	.484**	.213**	1.000**	.453**	.308**	0.137	.193*	0.073
	Sig. (2-tailed)	0.042	0.020	0.007	0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.000	0.095	0.018	0.374
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_20	Pearson Correlation	0.077	.167*	0.123	.385**	.344**	.426**	.197*	.453**	1.000**	0.134	0.038	.216**	.222**
	Sig. (2-tailed)	0.349	0.041	0.133	0.000	0.000	0.000	0.016	0.000	0.000	0.100	0.643	0.008	0.006
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_21	Pearson Correlation	.283**	.290**	.241**	.248**	.331**	.215**	0.092	.308**	0.134	1.000**	.302**	.212**	0.008
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.002	0.000	0.008	0.260	0.000	0.100	0.000	0.000	0.009	0.924
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_22	Pearson Correlation	0.004	0.012	0.016	0.030	-0.011	0.100	0.139	-0.003	0.001	-0.030	-0.040	0.052	0.015
	Sig. (2-tailed)	0.956	0.882	0.845	0.716	0.896	0.222	0.089	0.969	0.988	0.715	0.627	0.528	0.857
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_23	Pearson Correlation	.467**	.395**	.325**	0.139	.321**	.389**	.200*	.405**	0.115	.368**	.277**	.231**	0.131
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.089	0.000	0.000	0.014	0.000	0.158	0.000	0.001	0.004	0.108
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_24	Pearson Correlation	.289**	.462**	.435**	.412**	.487**	.450**	.204*	.388**	.261**	.301**	.447**	.552**	.258**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001

Etos Kerja_32	Pearson Correlation	.166	.189	.218**	.468**	.424**	.484**	.213**	1	.453**	.308**	0.137	.193	0.073
	Sig. (2-tailed)	0.042	0.020	0.007	0.000	0.000	0.000	0.009		0.000	0.000	0.095	0.018	0.374
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_33	Pearson Correlation	0.077	.167*	0.123	.385**	.344**	.426**	.197*	.453**	1	0.134	0.038	.216**	.222**
	Sig. (2-tailed)	0.349	0.041	0.133	0.000	0.000	0.000	0.016	0.000		0.100	0.643	0.008	0.006
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_34	Pearson Correlation	.283**	.290**	.241**	.248**	.331**	.215**	0.092	.308**	0.134	1	.302**	.212**	0.008
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.002	0.000	0.008	0.260	0.000	0.100		0.000	0.009	0.924
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_35	Pearson Correlation	.221**	.318**	.315**	0.137	.197*	.241**	0.093	0.137	0.038	.302**	1	.643**	.320**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.000	0.093	0.015	0.003	0.256	0.095	0.643	0.000		0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_36	Pearson Correlation	.228**	.277**	.300**	.270**	.256**	.278**	0.106	.193*	.216**	.212**	.643**	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.001	0.000	0.001	0.002	0.001	0.196	0.018	0.008	0.009	0.000		0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_37	Pearson Correlation	0.131	0.083	0.090	0.145	0.084	.244**	.254**	0.073	.222**	0.008	.320**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	0.108	0.310	0.271	0.076	0.303	0.002	0.002	0.374	0.006	0.924	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_38	Pearson Correlation	.205*	.247**	.206*	.308**	.331**	.479**	.226**	.327**	.385**	.278**	.317**	.466**	.397**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.002	0.011	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_39	Pearson Correlation	.258**	.225**	.183	.322**	.544**	.364**	0.127	.236**	.288**	0.152	.184	.341**	.217**

	Sig. (2-tailed)	0.001	0.006	0.025	0.000	0.000	0.000	0.120	0.004	0.000	0.062	0.024	0.000	0.007
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_40	Pearson Correlation	.309**	.323**	.354**	.211**	.355**	.339**	.255**	0.103	.253**	.269**	.451**	.479**	.380**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.002	0.208	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_41	Pearson Correlation	.243**	.171*	.216**	.231**	.327**	.332**	0.133	.166*	.251**	0.121	.398**	.482**	.436**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.035	0.008	0.004	0.000	0.000	0.102	0.041	0.002	0.138	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_42	Pearson Correlation	-0.074	0.066	0.117	0.080	0.043	0.045	-0.095	0.078	0.090	0.073	.164*	.211**	0.007
	Sig. (2-tailed)	0.364	0.421	0.153	0.327	0.598	0.587	0.247	0.343	0.272	0.370	0.044	0.009	0.935
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_43	Pearson Correlation	-0.054	0.057	0.110	.208*	0.094	0.108	0.004	0.071	0.115	0.151	0.118	.183*	-0.024
	Sig. (2-tailed)	0.511	0.489	0.180	0.010	0.252	0.185	0.961	0.384	0.158	0.064	0.148	0.025	0.773
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_44	Pearson Correlation	0.005	0.069	0.086	.192*	0.017	.198*	0.035	0.136	0.085	0.055	.219**	.244**	0.071
	Sig. (2-tailed)	0.954	0.401	0.293	0.018	0.833	0.015	0.671	0.097	0.300	0.505	0.007	0.003	0.385
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_45	Pearson Correlation	.245**	.259**	.262**	0.151	.192*	0.145	0.047	0.068	0.017	.218**	.606**	.455**	.243**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.001	0.064	0.018	0.076	0.563	0.407	0.834	0.007	0.000	0.000	0.003
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_46	Pearson Correlation	.162*	.187*	.248**	0.083	0.125	0.094	0.100	0.082	-0.051	0.115	.575**	.404**	.291**
	Sig. (2-tailed)	0.047	0.022	0.002	0.314	0.127	0.249	0.223	0.315	0.536	0.159	0.000	0.000	0.000

N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja	Pearson Correlation	.483**	.566**	.516**	.592**	.613**	.649**	.421**	.567**	.498**	.436**	.529**	.611**	.405**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N		151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Etos Kerja_38	Etos Kerja_39	Etos Kerja_40	Etos Kerja_41	Etos Kerja_42	Etos Kerja_43	Etos Kerja_44	Etos Kerja_45	Etos Kerja_46	Etos Kerja
Etos Kerja_1	Pearson Correlation	0.091	-0.150	-0.034	-0.004	0.144	0.088	0.043	0.041	0.023	1.065
	Sig. (2-tailed)	0.269	0.066	0.679	0.959	0.077	0.280	0.601	0.616	0.776	0.431
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_2	Pearson Correlation	0.104	0.103	0.027	-0.007	0.064	0.087	.239**	0.015	0.129	1.147
	Sig. (2-tailed)	0.202	0.206	0.743	0.928	0.438	0.291	0.003	0.854	0.115	0.072
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_3	Pearson Correlation	-0.036	-0.101	-0.011	-0.041	-0.147	-0.088	-0.014	-0.021	0.037	1.041
	Sig. (2-tailed)	0.662	0.215	0.890	0.617	0.071	0.283	0.862	0.799	0.653	0.618
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_4	Pearson Correlation	0.109	0.081	-0.014	-0.044	.163*	0.132	0.080	-0.075	-0.101	1.132
	Sig. (2-tailed)	0.184	0.324	0.861	0.595	0.046	0.105	0.329	0.357	0.217	0.107
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_5	Pearson Correlation	0.022	0.011	0.080	0.090	-0.027	-0.082	0.036	0.091	.216**	.182*
	Sig. (2-tailed)	0.786	0.895	0.331	0.271	0.742	0.317	0.665	0.267	0.008	0.025

Etos Kerja_13	Pearson Correlation	.247**	.225**	.323**	.171*	0.066	0.057	0.069	.259**	.187*	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.006	0.000	0.035	0.421	0.489	0.401	0.001	0.022	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_14	Pearson Correlation	.206*	.183*	.354**	.216**	0.117	0.110	0.086	.262**	.248**	.516**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.025	0.000	0.008	0.153	0.180	0.293	0.001	0.002	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_15	Pearson Correlation	.308**	.322**	.211**	.231**	0.080	.208*	.192*	0.151	0.083	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.009	0.004	0.327	0.010	0.018	0.064	0.314	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_16	Pearson Correlation	.331**	.544**	.355**	.327**	0.043	0.094	0.017	.192*	0.125	.613**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.598	0.252	0.833	0.018	0.127	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_17	Pearson Correlation	.479**	.364**	.339**	.332**	0.045	0.108	.198*	0.145	0.094	.649**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.587	0.185	0.015	0.076	0.249	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_18	Pearson Correlation	.226**	0.127	.255**	0.133	-0.095	0.004	0.035	0.047	0.100	.421**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.120	0.002	0.102	0.247	0.961	0.671	0.563	0.223	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_19	Pearson Correlation	.327**	.236**	0.103	.166*	0.078	0.071	0.136	0.068	0.082	.567**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.208	0.041	0.343	0.384	0.097	0.407	0.315	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_20	Pearson Correlation	.385**	.288**	.253**	.251**	0.090	0.115	0.085	0.017	-0.051	.498**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.002	0.272	0.158	0.300	0.834	0.536	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_21	Pearson Correlation	.278**	0.152	.269**	0.121	0.073	0.151	0.055	.218**	0.115	.436**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.062	0.001	0.138	0.370	0.064	0.505	0.007	0.159	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_22	Pearson Correlation	0.063	-0.086	0.070	-0.050	-0.082	-0.089	0.058	0.023	0.012	0.078
	Sig. (2-tailed)	0.445	0.293	0.392	0.539	0.317	0.276	0.482	0.780	0.879	0.341
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_23	Pearson Correlation	.350**	0.158	.195*	.188*	0.017	0.013	0.145	.194*	0.157	.518**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.052	0.016	0.021	0.839	0.879	0.076	0.017	0.054	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_24	Pearson Correlation	.384**	.364**	.487**	.402**	.189*	.241**	.190*	.409**	.320**	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.020	0.003	0.019	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_25	Pearson Correlation	.205*	.258**	.309**	.243**	-0.074	-0.054	0.005	.245**	.162*	.483**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.001	0.000	0.003	0.364	0.511	0.954	0.002	0.047	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_26	Pearson Correlation	.247**	.225**	.323**	.171*	0.066	0.057	0.069	.259**	.187*	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.006	0.000	0.035	0.421	0.489	0.401	0.001	0.022	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_27	Pearson Correlation	.206*	.183*	.354**	.216**	0.117	0.110	0.086	.262**	.248**	.516**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.025	0.000	0.008	0.153	0.180	0.293	0.001	0.002	0.000

Etos Kerja_35	Pearson Correlation	.317**	.184*	.451**	.398**	.164	0.118	.219**	.606**	.575**	.529**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.024	0.000	0.000	0.044	0.148	0.007	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_36	Pearson Correlation	.466**	.341**	.479**	.482**	.211**	.183	.244**	.455**	.404**	.611**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009	0.025	0.003	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_37	Pearson Correlation	.397**	.217**	.380**	.436**	0.007	-0.024	0.071	.243**	.291**	.405**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	0.000	0.000	0.935	0.773	0.385	0.003	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_38	Pearson Correlation	1	.353**	.381**	.328**	.205	.217**	.288**	.176	0.159	.613**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.012	0.008	0.000	0.031	0.051	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_39	Pearson Correlation	.353**	1	.337**	.291**	.191	.186	0.089	.190	.185	.543**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.019	0.022	0.278	0.020	0.023	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_40	Pearson Correlation	.381**	.337**	1	.671**	0.082	0.105	0.090	.341**	.291**	.618**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.317	0.198	0.271	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_41	Pearson Correlation	.328**	.291**	.671**	1	0.064	0.102	0.130	.265**	.282**	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.435	0.212	0.112	0.001	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_42	Pearson Correlation	.205	.191	0.082	0.064	1	.525**	.313**	0.095	0.064	.174

	Sig. (2-tailed)	0.012	0.019	0.317	0.435		0.000	0.000	0.247	0.432	0.033
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_43	Pearson Correlation	.217**	.186*	0.105	0.102	.525**	1	.372**	0.022	-0.017	.217**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.022	0.198	0.212	0.000		0.000	0.787	0.837	0.007
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_44	Pearson Correlation	.288**	0.089	0.090	0.130	.313**	.372**	1	0.048	0.063	.260**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.278	0.271	0.112	0.000	0.000		0.562	0.441	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_45	Pearson Correlation	.176*	.190*	.341**	.265**	0.095	0.022	0.048	1	.768**	.458**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.020	0.000	0.001	0.247	0.787	0.562		0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja_46	Pearson Correlation	0.159	.185*	.291**	.282**	0.064	-0.017	0.063	.768**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	0.051	0.023	0.000	0.000	0.432	0.837	0.441	0.000		0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Etos Kerja	Pearson Correlation	.613**	.543**	.618**	.534**	.174*	.217**	.260**	.458**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.033	0.007	0.001	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

Correlations

		Motivasi Berprestasi_1	Motivasi Berprestasi_2	Motivasi Berprestasi_3	Motivasi Berprestasi_4	Motivasi Berprestasi_5	Motivasi Berprestasi_6	Motivasi Berprestasi_7	Motivasi Berprestasi_8	Motivasi Berprestasi_9	Motivasi Berprestasi_10
Motivasi Berprestasi_1	Pearson Correlation	1	.361**	.321**	.295**	.251**	.370**	.252**	0.027	0.145	.211**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.002	0.744	0.075	0.009
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_2	Pearson Correlation	.361**	1	.180*	.375**	.344**	.455**	.454**	.288**	.345**	.337**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.027	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_3	Pearson Correlation	.321**	.180*	1	.380**	.227**	.405**	.260**	-0.047	0.125	0.096
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.027		0.000	0.005	0.000	0.001	0.564	0.127	0.243
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_4	Pearson Correlation	.295**	.375**	.380**	1	.705**	.405**	.351**	0.053	.221**	.198*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.521	0.006	0.015
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_5	Pearson Correlation	.251**	.344**	.227**	.705**	1	.291**	.240**	0.052	0.131	0.132
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.005	0.000		0.000	0.003	0.524	0.108	0.107
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_6	Pearson Correlation	.370**	.455**	.405**	.405**	.291**	1	.838**	0.118	.278**	.218**

Motivasi Berprestasi_13	Pearson Correlation	0.088	.260**	-0.016	0.116	0.115	.266**	.272**	0.080	0.039	0.072
	Sig. (2-tailed)	0.282	0.001	0.843	0.154	0.158	0.001	0.001	0.327	0.637	0.383
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_14	Pearson Correlation	0.066	.278**	-0.032	0.074	0.073	.180*	.288**	.208*	0.082	0.132
	Sig. (2-tailed)	0.421	0.001	0.694	0.369	0.373	0.027	0.000	0.010	0.319	0.106
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_15	Pearson Correlation	.251**	.249**	0.059	0.123	0.122	.256**	.262**	.192*	0.039	.234**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.002	0.468	0.131	0.135	0.002	0.001	0.018	0.636	0.004
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_16	Pearson Correlation	0.098	.369**	.207*	.189*	.202*	.211**	.216**	0.151	.177*	0.157
	Sig. (2-tailed)	0.233	0.000	0.011	0.020	0.013	0.009	0.008	0.064	0.030	0.054
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_17	Pearson Correlation	0.121	.335**	.183*	0.150	.207*	0.143	0.135	0.083	0.111	0.103
	Sig. (2-tailed)	0.140	0.000	0.025	0.065	0.011	0.080	0.098	0.314	0.174	0.210
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_18	Pearson Correlation	0.153	.356**	0.131	.205*	.203*	.259**	.270**	0.138	.197*	.255**
	Sig. (2-tailed)	0.061	0.000	0.110	0.012	0.012	0.001	0.001	0.092	0.015	0.002
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_19	Pearson Correlation	0.106	.507**	.163*	.198*	.205*	.362**	.363**	.270**	.257**	.306**

Motivasi Berprestasi_26	Pearson Correlation	.212**	0.089	0.041	0.045	0.045	0.153	0.126	.248**	.320**	.234**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.277	0.615	0.584	0.587	0.060	0.123	0.002	0.000	0.004
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_27	Pearson Correlation	.217**	.310**	0.121	.194*	0.122	.411**	.350**	.308**	.322**	.501**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.139	0.017	0.137	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_28	Pearson Correlation	0.017	.276**	.213**	.180*	0.134	.340**	.347**	.322**	.523**	.300**
	Sig. (2-tailed)	0.834	0.001	0.009	0.027	0.100	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_29	Pearson Correlation	0.120	.330**	0.015	0.098	0.116	.202*	.299**	0.137	0.134	0.081
	Sig. (2-tailed)	0.141	0.000	0.857	0.232	0.156	0.013	0.000	0.093	0.102	0.321
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_30	Pearson Correlation	.263**	.302**	0.125	0.127	0.142	.294**	.301**	0.153	0.075	.205*
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.126	0.120	0.083	0.000	0.000	0.060	0.357	0.011
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_31	Pearson Correlation	0.098	.369**	.207*	.189*	.202*	.211**	.216**	0.151	.177*	0.157
	Sig. (2-tailed)	0.233	0.000	0.011	0.020	0.013	0.009	0.008	0.064	0.030	0.054
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_32	Pearson Correlation	0.121	.335**	.183*	0.150	.207*	0.143	0.135	0.083	0.111	0.103

Motivasi Berprestasi_39	Pearson Correlation	.242**	0.048	0.134	.203*	0.095	0.100	0.096	0.012	0.073	0.098
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.558	0.101	0.012	0.247	0.222	0.239	0.883	0.372	0.232
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_40	Pearson Correlation	.187*	.225**	0.039	.298**	.249**	.275**	.261**	-0.060	.200*	0.140
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.005	0.635	0.000	0.002	0.001	0.001	0.461	0.014	0.087
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.358**	.636**	.370**	.513**	.462**	.563**	.558**	.445**	.570**	.551**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Motivasi Berprestasi_11	Motivasi Berprestasi_12	Motivasi Berprestasi_13	Motivasi Berprestasi_14	Motivasi Berprestasi_15	Motivasi Berprestasi_16	Motivasi Berprestasi_17	Motivasi Berprestasi_18	Motivasi Berprestasi_19
Motivasi Berprestasi_1	Pearson Correlation	0.064	.268**	0.088	0.066	.251**	0.098	0.121	0.153	0.106
	Sig. (2-tailed)	0.433	0.001	0.282	0.421	0.002	0.233	0.140	0.061	0.194
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_2	Pearson Correlation	0.047	.264**	.260**	.278**	.249**	.369**	.335**	.356**	.507**
	Sig. (2-tailed)	0.567	0.001	0.001	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_3	Pearson Correlation	0.050	0.067	-0.016	-0.032	0.059	.207*	.183*	0.131	.163*

	Sig. (2-tailed)	0.542	0.415	0.843	0.694	0.468	0.011	0.025	0.110	0.045
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_4	Pearson Correlation	0.059	0.121	0.116	0.074	0.123	.189	0.150	.205	.198
	Sig. (2-tailed)	0.475	0.140	0.154	0.369	0.131	0.020	0.065	0.012	0.015
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_5	Pearson Correlation	0.065	0.150	0.115	0.073	0.122	.202	.207	.203	.205
	Sig. (2-tailed)	0.431	0.066	0.158	0.373	0.135	0.013	0.011	0.012	0.011
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_6	Pearson Correlation	-0.033	0.105	.266**	.180*	.256**	.211**	0.143	.259**	.362**
	Sig. (2-tailed)	0.691	0.200	0.001	0.027	0.002	0.009	0.080	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_7	Pearson Correlation	-0.049	0.130	.272**	.288**	.262**	.216**	0.135	.270**	.363**
	Sig. (2-tailed)	0.550	0.113	0.001	0.000	0.001	0.008	0.098	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_8	Pearson Correlation	.192*	.468**	0.080	.208*	.192*	0.151	0.083	0.138	.270**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.000	0.327	0.010	0.018	0.064	0.314	0.092	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_9	Pearson Correlation	0.116	.418**	0.039	0.082	0.039	.177*	0.111	.197*	.257**
	Sig. (2-tailed)	0.157	0.000	0.637	0.319	0.636	0.030	0.174	0.015	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_10	Pearson Correlation	.290**	.432**	0.072	0.132	.234**	0.157	0.103	.255**	.306**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.383	0.106	0.004	0.054	0.210	0.002	0.000

Motivasi Berprestasi_18	Pearson Correlation	0.092	0.136	.168 [*]	0.122	.223 ^{**}	.606 ^{**}	.575 ^{**}	1	.645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.261	0.097	0.039	0.137	0.006	0.000	0.000		0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_19	Pearson Correlation	0.111	.192 [*]	.215 ^{**}	.185 [*]	.248 ^{**}	.454 ^{**}	.403 ^{**}	.645 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.174	0.018	0.008	0.023	0.002	0.000	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_20	Pearson Correlation	.234 ^{**}	0.072	0.009	-0.021	0.074	.241 ^{**}	.290 ^{**}	.328 ^{**}	.416 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.380	0.909	0.794	0.368	0.003	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_21	Pearson Correlation	.217 ^{**}	.325 ^{**}	.208 [*]	.219 ^{**}	.291 ^{**}	.175 [*]	0.159	.322 ^{**}	.469 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.000	0.010	0.007	0.000	0.032	0.052	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_22	Pearson Correlation	0.095	.236 ^{**}	.191 [*]	.186 [*]	0.089	.190 [*]	.185 [*]	.180 [*]	.336 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.247	0.004	0.019	0.022	0.278	0.020	0.023	0.027	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_23	Pearson Correlation	.249 ^{**}	0.103	0.082	0.105	0.090	.341 ^{**}	.291 ^{**}	.453 ^{**}	.480 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.208	0.317	0.198	0.271	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_24	Pearson Correlation	.213 ^{**}	1.000 ^{**}	0.078	0.071	0.136	0.068	0.082	0.136	.192 [*]
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.343	0.384	0.097	0.407	0.315	0.097	0.018
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_25	Pearson Correlation	.210 ^{**}	.453 ^{**}	0.090	0.115	0.085	0.017	-0.051	0.043	.219 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.272	0.158	0.300	0.834	0.536	0.602	0.007
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_26	Pearson Correlation	0.093	.308**	0.073	0.151	0.055	.218**	0.115	.289**	.202*
	Sig. (2-tailed)	0.255	0.000	0.370	0.064	0.505	0.007	0.159	0.000	0.013
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_27	Pearson Correlation	.208*	.327**	.205*	.217**	.288**	.176*	0.159	.317**	.464**
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.000	0.012	0.008	0.000	0.031	0.051	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_28	Pearson Correlation	0.095	.236**	.191*	.186*	0.089	.190*	.185*	.180*	.336**
	Sig. (2-tailed)	0.247	0.004	0.019	0.022	0.278	0.020	0.023	0.027	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_29	Pearson Correlation	-0.027	0.103	.439**	.874**	.299**	0.021	0.004	.169*	.199*
	Sig. (2-tailed)	0.745	0.210	0.000	0.000	0.000	0.801	0.958	0.038	0.014
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_30	Pearson Correlation	0.025	.160*	.269**	.332**	.917**	0.046	0.076	.261**	.246**
	Sig. (2-tailed)	0.759	0.050	0.001	0.000	0.000	0.577	0.355	0.001	0.002
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_31	Pearson Correlation	0.032	0.068	0.095	0.022	0.048	1.000**	.768**	.606**	.454**
	Sig. (2-tailed)	0.701	0.407	0.247	0.787	0.562	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_32	Pearson Correlation	0.090	0.082	0.064	-0.017	0.063	.768**	1.000**	.575**	.403**
	Sig. (2-tailed)	0.273	0.315	0.432	0.837	0.441	0.000	0.000	0.000	0.000

Motivasi Berprestasi_40	Pearson Correlation	0.105	-0.041	.167*	0.130	.180*	0.116	0.120	0.112	0.155
	Sig. (2-tailed)	0.199	0.614	0.040	0.111	0.027	0.156	0.142	0.171	0.057
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.301**	.456**	.251**	.261**	.345**	.563**	.531**	.573**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Motivasi Berprestasi_20	Motivasi Berprestasi_21	Motivasi Berprestasi_22	Motivasi Berprestasi_23	Motivasi Berprestasi_24	Motivasi Berprestasi_25	Motivasi Berprestasi_26	Motivasi Berprestasi_27
Motivasi Berprestasi_1	Pearson Correlation	-0.005	.219*	0.017	0.148	.268*	-0.029	.212*	.217*
	Sig. (2-tailed)	0.955	0.007	0.834	0.069	0.001	0.724	0.009	0.007
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_2	Pearson Correlation	.224**	.316**	.276**	.428**	.264**	.199*	0.089	.310**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.001	0.000	0.001	0.014	0.277	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_3	Pearson Correlation	0.093	0.125	.213**	.228**	0.067	0.019	0.041	0.121
	Sig. (2-tailed)	0.255	0.127	0.009	0.005	0.415	0.821	0.615	0.139
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_4	Pearson Correlation	0.053	.201*	.180*	.216**	0.121	0.115	0.045	.194*
	Sig. (2-tailed)	0.516	0.013	0.027	0.008	0.140	0.160	0.584	0.017

Motivasi Berprestasi_12	Pearson Correlation	0.072	.325**	.236**	0.103	1.000**	.453**	.308**	.327**
	Sig. (2-tailed)	0.380	0.000	0.004	0.208	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_13	Pearson Correlation	0.009	.208*	.191*	0.082	0.078	0.090	0.073	.205*
	Sig. (2-tailed)	0.909	0.010	0.019	0.317	0.343	0.272	0.370	0.012
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_14	Pearson Correlation	-0.021	.219**	.186*	0.105	0.071	0.115	0.151	.217**
	Sig. (2-tailed)	0.794	0.007	0.022	0.198	0.384	0.158	0.064	0.008
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_15	Pearson Correlation	0.074	.291**	0.089	0.090	0.136	0.085	0.055	.288**
	Sig. (2-tailed)	0.368	0.000	0.278	0.271	0.097	0.300	0.505	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_16	Pearson Correlation	.241**	.175*	.190*	.341**	0.068	0.017	.218**	.176*
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.032	0.020	0.000	0.407	0.834	0.007	0.031
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_17	Pearson Correlation	.290**	0.159	.185*	.291**	0.082	-0.051	0.115	0.159
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.052	0.023	0.000	0.315	0.536	0.159	0.051
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_18	Pearson Correlation	.328**	.322**	.180*	.453**	0.136	0.043	.289**	.317**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.027	0.000	0.097	0.602	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_19	Pearson Correlation	.416**	.469**	.336**	.480**	.192*	.219**	.202*	.464**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.018	0.007	0.013	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_20	Pearson Correlation	1	.404**	.214**	.379**	0.072	.223**	0.001	.395**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.008	0.000	0.380	0.006	0.994	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_21	Pearson Correlation	.404**	1	.348**	.382**	.325**	.387**	.267**	.996**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_22	Pearson Correlation	.214**	.348**	1	.337**	.236**	.288**	0.152	.353**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.000		0.000	0.004	0.000	0.062	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_23	Pearson Correlation	.379**	.382**	.337**	1	0.103	.253**	.269**	.381**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.208	0.002	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_24	Pearson Correlation	0.072	.325**	.236**	0.103	1	.453**	.308**	.327**
	Sig. (2-tailed)	0.380	0.000	0.004	0.208		0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_25	Pearson Correlation	.223**	.387**	.288**	.253**	.453**	1	0.134	.385**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.000	0.002	0.000		0.100	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_26	Pearson Correlation	0.001	.267**	0.152	.269**	.308**	0.134	1	.278**
	Sig. (2-tailed)	0.994	0.001	0.062	0.001	0.000	0.100		0.001

Motivasi Berprestasi_34	Pearson Correlation	0.056	.194 [*]	0.158	.234 ^{**}	0.094	0.063	0.014	.187 [*]
	Sig. (2-tailed)	0.497	0.017	0.052	0.004	0.251	0.444	0.863	0.021
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_35	Pearson Correlation	0.040	0.105	0.147	.244 ^{**}	0.139	0.076	0.022	0.098
	Sig. (2-tailed)	0.627	0.199	0.072	0.003	0.090	0.355	0.793	0.231
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_36	Pearson Correlation	0.146	0.147	.171 [*]	.291 ^{**}	0.023	0.043	-0.014	0.150
	Sig. (2-tailed)	0.073	0.071	0.036	0.000	0.782	0.603	0.865	0.067
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_37	Pearson Correlation	.181 [*]	.343 ^{**}	.180 [*]	.286 ^{**}	0.050	0.039	0.110	.338 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.000	0.027	0.000	0.543	0.636	0.180	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_38	Pearson Correlation	0.051	0.149	.203 [*]	.221 ^{**}	0.115	-0.029	-0.009	0.141
	Sig. (2-tailed)	0.531	0.069	0.012	0.006	0.159	0.724	0.908	0.085
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_39	Pearson Correlation	0.040	-0.056	-0.006	0.047	-0.078	-0.045	-0.020	-0.064
	Sig. (2-tailed)	0.629	0.497	0.938	0.564	0.338	0.582	0.808	0.435
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_40	Pearson Correlation	0.107	.228 ^{**}	.181 [*]	.305 ^{**}	-0.041	0.071	0.107	.222 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.189	0.005	0.026	0.000	0.614	0.387	0.192	0.006
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.414 ^{**}	.615 ^{**}	.592 ^{**}	.616 ^{**}	.456 ^{**}	.395 ^{**}	.325 ^{**}	.612 ^{**}

Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Motivasi Berprestasi _28	Motivasi Berprestasi _29	Motivasi Berprestasi _30	Motivasi Berprestasi _31	Motivasi Berprestasi _32	Motivasi Berprestasi _33	Motivasi Berprestasi _34	Motivasi Berprestasi _35	Motivasi Berprestasi _36
Motivasi Berprestasi _1	Pearson Correlation	0.017	0.120	.263**	0.098	0.121	.267**	.252**	.234**	0.101
	Sig. (2-tailed)	0.834	0.141	0.001	0.233	0.140	0.001	0.002	0.004	0.219
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _2	Pearson Correlation	.276**	.330**	.302**	.369**	.335**	0.101	.334**	.296**	.332**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.219	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _3	Pearson Correlation	.213**	0.015	0.125	.207*	.183	.793**	.332**	.210**	0.038
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.857	0.126	0.011	0.025	0.000	0.000	0.010	0.642
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _4	Pearson Correlation	.180*	0.098	0.127	.189*	0.150	.314**	.842**	.626**	.288**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.232	0.120	0.020	0.065	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _5	Pearson Correlation	0.134	0.116	0.142	.202*	.207*	0.160	.555**	.776**	.333**
	Sig. (2-tailed)	0.100	0.156	0.083	0.013	0.011	0.050	0.000	0.000	0.000

Motivasi Berprestasi _12	Pearson Correlation	.236**	0.103	.160*	0.068	0.082	0.052	0.094	0.139	0.023
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.210	0.050	0.407	0.315	0.525	0.251	0.090	0.782
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _13	Pearson Correlation	.191*	.439**	.269**	0.095	0.064	-0.078	0.097	0.123	0.024
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.000	0.001	0.247	0.432	0.339	0.234	0.131	0.771
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _14	Pearson Correlation	.186*	.874**	.332**	0.022	-0.017	-0.014	0.081	0.079	0.053
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.000	0.000	0.787	0.837	0.860	0.325	0.338	0.521
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _15	Pearson Correlation	0.089	.299**	.917**	0.048	0.063	0.104	.169*	0.131	0.074
	Sig. (2-tailed)	0.278	0.000	0.000	0.562	0.441	0.203	0.038	0.109	0.368
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _16	Pearson Correlation	.190*	0.021	0.046	1.000**	.768**	0.126	.176*	.186*	.225**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.801	0.577	0.000	0.000	0.123	0.030	0.022	0.006
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _17	Pearson Correlation	.185*	0.004	0.076	.768**	1.000**	0.077	0.125	0.095	.271**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.958	0.355	0.000	0.000	0.349	0.127	0.247	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _18	Pearson Correlation	.180*	.169*	.261**	.606**	.575**	0.070	.176*	0.151	.178*

Motivasi Berprestasi _25	Pearson Correlation	.288**	0.151	0.119	0.017	-0.051	-0.060	0.063	0.076	0.043
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.065	0.146	0.834	0.536	0.462	0.444	0.355	0.603
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _26	Pearson Correlation	0.152	.165*	0.052	.218**	0.115	0.039	0.014	0.022	-0.014
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.044	0.529	0.007	0.159	0.635	0.863	0.793	0.865
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _27	Pearson Correlation	.353**	.234**	.305**	.176*	0.159	0.055	.187*	0.098	0.150
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000	0.031	0.051	0.504	0.021	0.231	0.067
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _28	Pearson Correlation	1	.229**	0.145	.190*	.185*	.194*	0.158	0.147	.171*
	Sig. (2-tailed)		0.005	0.075	0.020	0.023	0.017	0.052	0.072	0.036
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _29	Pearson Correlation	.229**	1	.426**	0.021	0.004	0.002	0.064	0.065	0.101
	Sig. (2-tailed)	0.005		0.000	0.801	0.958	0.983	0.439	0.431	0.219
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _30	Pearson Correlation	0.145	.426**	1	0.046	0.076	0.111	0.153	0.119	0.114
	Sig. (2-tailed)	0.075	0.000		0.577	0.355	0.176	0.061	0.146	0.164
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi _31	Pearson Correlation	.190*	0.021	0.046	1	.768**	0.126	.176*	.186*	.225**

Motivasi Berprestasi_38	Pearson Correlation	.203*	0.096	.247**	.177*	0.128	.226**	.404**	.438**	.489**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.239	0.002	0.030	0.118	0.005	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_39	Pearson Correlation	-0.006	-0.032	0.046	0.130	0.102	0.114	.218**	0.125	0.045
	Sig. (2-tailed)	0.938	0.698	0.572	0.111	0.214	0.163	0.007	0.127	0.580
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_40	Pearson Correlation	.181*	0.129	.160*	0.116	0.120	.291**	.497**	.491**	.481**
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.115	0.050	0.156	0.142	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.592**	.286**	.369**	.563**	.531**	.350**	.526**	.487**	.461**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Motivasi Berprestasi_37	Motivasi Berprestasi_38	Motivasi Berprestasi_39	Motivasi Berprestasi_40	Motivasi Berprestasi
Motivasi Berprestasi_1	Pearson Correlation	.240*	0.107	.242*	.187*	.358*
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.189	0.003	0.021	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_2	Pearson Correlation	.204*	.299**	0.048	.225**	.636**

	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000	0.558	0.005	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_3	Pearson Correlation	0.069	0.006	0.134	0.039	.370**
	Sig. (2-tailed)	0.398	0.945	0.101	0.635	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_4	Pearson Correlation	.240**	.220**	.203	.298**	.513**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.007	0.012	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_5	Pearson Correlation	.257**	.234**	0.095	.249**	.462**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.004	0.247	0.002	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_6	Pearson Correlation	.345**	.238**	0.100	.275**	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.222	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_7	Pearson Correlation	.356**	.295**	0.096	.261**	.558**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.239	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_8	Pearson Correlation	0.046	.229**	0.012	-0.060	.445**
	Sig. (2-tailed)	0.571	0.005	0.883	0.461	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_9	Pearson Correlation	0.121	.318**	0.073	.200	.570**
	Sig. (2-tailed)	0.139	0.000	0.372	0.014	0.000

	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_10	Pearson Correlation	0.150	.166 [*]	0.098	0.140	.551 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.067	0.041	0.232	0.087	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_11	Pearson Correlation	.163 [*]	0.137	0.072	0.105	.301 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.093	0.377	0.199	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_12	Pearson Correlation	0.050	0.115	-0.078	-0.041	.456 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.543	0.159	0.338	0.614	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_13	Pearson Correlation	0.156	0.089	-0.160	.167 [*]	.251 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.279	0.050	0.040	0.002
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_14	Pearson Correlation	0.109	0.128	-0.022	0.130	.261 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.116	0.787	0.111	0.001
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_15	Pearson Correlation	.349 ^{**}	.278 ^{**}	0.076	.180 [*]	.345 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.355	0.027	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_16	Pearson Correlation	0.152	.177 [*]	0.130	0.116	.563 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.030	0.111	0.156	0.000
	N	151	151	151	151	151

Motivasi Berprestasi_17	Pearson Correlation	.221**	0.128	0.102	0.120	.531**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.118	0.214	0.142	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_18	Pearson Correlation	.182*	0.071	.179*	0.112	.573**
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.389	0.028	0.171	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_19	Pearson Correlation	.200*	0.094	0.056	0.155	.627**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.250	0.492	0.057	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_20	Pearson Correlation	.181*	0.051	0.040	0.107	.414**
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.531	0.629	0.189	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_21	Pearson Correlation	.343**	0.149	-0.056	.228**	.615**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.069	0.497	0.005	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_22	Pearson Correlation	.180*	.203*	-0.006	.181*	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.012	0.938	0.026	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_23	Pearson Correlation	.286**	.221**	0.047	.305**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.006	0.564	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_24	Pearson Correlation	0.050	0.115	-0.078	-0.041	.456*

	Sig. (2-tailed)	0.543	0.159	0.338	0.614	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_25	Pearson Correlation	0.039	-0.029	-0.045	0.071	.395**
	Sig. (2-tailed)	0.636	0.724	0.582	0.387	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_26	Pearson Correlation	0.110	-0.009	-0.020	0.107	.325**
	Sig. (2-tailed)	0.180	0.908	0.808	0.192	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_27	Pearson Correlation	.338**	0.141	-0.064	.222**	.612**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.085	0.435	0.006	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_28	Pearson Correlation	.180*	.203*	-0.006	.181*	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.012	0.938	0.026	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_29	Pearson Correlation	0.080	0.096	-0.032	0.129	.286**
	Sig. (2-tailed)	0.329	0.239	0.698	0.115	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_30	Pearson Correlation	.315**	.247**	0.046	.160*	.369*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.572	0.050	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_31	Pearson Correlation	0.152	.177*	0.130	0.116	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.030	0.111	0.156	0.000

	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_32	Pearson Correlation	.221**	0.128	0.102	0.120	.531**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.118	0.214	0.142	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_33	Pearson Correlation	.214**	.226**	0.114	.291**	.350**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.005	0.163	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_34	Pearson Correlation	.400**	.404**	.218**	.497**	.526**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_35	Pearson Correlation	.351**	.438**	0.125	.491**	.487**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.127	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_36	Pearson Correlation	.512**	.489**	0.045	.481**	.461**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.580	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_37	Pearson Correlation	1	.615**	-0.018	.645**	.487**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.826	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_38	Pearson Correlation	.615**	1	0.011	.534**	.446**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.898	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151

Motivasi Berprestasi_39	Pearson Correlation	-0.018	0.011	1	-0.037	1.155
	Sig. (2-tailed)	0.826	0.898		0.655	0.057
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi_40	Pearson Correlation	.645**	.534**	-0.037	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.655		0.000
	N	151	151	151	151	151
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.487**	.446**	1.155	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.057	0.000	
	N	151	151	151	151	151

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

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

Correlations

		Komp. Profesional_1	Komp. Profesional_2	Komp. Profesional_3	Komp. Profesional_4	Komp. Profesional_5	Komp. Profesional_6	Komp. Profesional_7	Komp. Profesional_8	Komp. Profesional_9	Komp. Profesional_10
Komp. Profesional_1	Pearson Correlation	1	.361**	.543**	.496**	.492**	.199	.275**	.176	.268**	.275**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.001	0.030	0.001	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_2	Pearson Correlation	.361**	1	.418**	.465**	.277**	0.110	0.125	0.129	.204*	.312**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.001	0.177	0.125	0.113	0.012	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3	Pearson Correlation	.543**	.418**	1	.507**	.623**	.174	.452**	.341**	.262**	.387**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.033	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_4	Pearson Correlation	.496**	.465**	.507**	1	.585**	.325**	.303**	.174*	0.085	.308**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.033	0.298	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_5	Pearson Correlation	.492**	.277**	.623**	.585**	1	.221**	.221**	.198*	.210**	.286**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000		0.006	0.006	0.015	0.010	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_6	Pearson Correlation	.199	0.110	.174*	.325**	.221**	1	.337**	.291**	0.087	.295**

Komp. Profesional_13	Pearson Correlation	0.048	0.058	.197*	0.125	0.138	.286**	.291**	.264**	-0.004	.258**
	Sig. (2-tailed)	0.558	0.476	0.015	0.126	0.091	0.000	0.000	0.001	0.964	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_14	Pearson Correlation	0.136	-0.047	0.087	0.040	0.064	.222**	.326**	.218**	.180*	0.113
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.563	0.290	0.623	0.438	0.006	0.000	0.007	0.027	0.169
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_15	Pearson Correlation	-.194*	-0.094	-0.144	-0.053	-0.073	-0.021	-0.126	-0.085	0.062	0.069
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.250	0.078	0.514	0.373	0.801	0.125	0.297	0.447	0.403
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_16	Pearson Correlation	-0.082	-0.106	-0.078	-0.047	-0.087	-0.042	-0.109	-0.087	0.032	-0.050
	Sig. (2-tailed)	0.316	0.195	0.343	0.570	0.289	0.607	0.183	0.291	0.700	0.541
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_17	Pearson Correlation	-.235**	-0.148	-0.030	0.037	-0.009	0.158	0.061	0.006	-0.137	-0.030
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.069	0.719	0.650	0.911	0.053	0.454	0.940	0.093	0.714
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_18	Pearson Correlation	0.019	-0.031	0.019	0.084	0.099	.167*	0.071	0.053	-0.067	0.100
	Sig. (2-tailed)	0.821	0.709	0.814	0.307	0.228	0.040	0.386	0.515	0.417	0.223
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_19	Pearson Correlation	0.058	0.039	0.073	.213**	0.063	.207*	0.102	0.025	-0.136	0.108

Komp. Profesional_26	Pearson Correlation	-0.101	-0.087	-0.014	0.058	0.052	-0.092	-0.087	-0.007	-0.046	-0.041
	Sig. (2-tailed)	0.219	0.291	0.869	0.476	0.524	0.263	0.287	0.929	0.578	0.618
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_27	Pearson Correlation	0.010	-0.008	-0.015	0.052	0.097	-0.090	-0.056	-0.061	-0.033	-0.005
	Sig. (2-tailed)	0.901	0.918	0.854	0.528	0.235	0.271	0.498	0.460	0.684	0.952
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_28	Pearson Correlation	-0.027	0.055	-0.058	0.016	0.027	0.004	0.029	-0.079	-0.048	-0.085
	Sig. (2-tailed)	0.744	0.501	0.481	0.842	0.740	0.963	0.728	0.333	0.561	0.299
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_29	Pearson Correlation	-0.016	0.053	0.065	0.027	0.027	0.100	.162	0.091	0.010	0.012
	Sig. (2-tailed)	0.849	0.515	0.425	0.747	0.744	0.223	0.047	0.265	0.907	0.883
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_30	Pearson Correlation	-0.064	-0.027	0.025	0.062	.195	0.036	-0.020	-0.037	-0.076	-0.072
	Sig. (2-tailed)	0.432	0.743	0.758	0.446	0.016	0.662	0.806	0.655	0.355	0.381
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_31	Pearson Correlation	0.080	0.080	0.128	0.159	0.132	0.155	0.053	0.024	-0.059	0.111
	Sig. (2-tailed)	0.329	0.329	0.117	0.051	0.107	0.057	0.520	0.774	0.468	0.175
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_32	Pearson Correlation	-0.061	0.017	0.021	-0.066	-0.018	-0.028	0.089	0.081	0.045	-0.016

	Sig. (2-tailed)	0.457	0.840	0.795	0.422	0.827	0.735	0.278	0.323	0.580	0.847
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_33	Pearson Correlation	-0.066	0.069	0.114	-0.089	0.053	0.012	0.021	0.006	0.159	0.028
	Sig. (2-tailed)	0.421	0.397	0.164	0.277	0.521	0.880	0.799	0.939	0.051	0.732
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_34	Pearson Correlation	-.256**	-0.093	-0.001	-0.078	0.016	0.043	-0.046	-0.072	-0.120	-0.051
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.258	0.987	0.338	0.848	0.601	0.576	0.379	0.143	0.538
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_35	Pearson Correlation	-.161*	-0.018	0.001	0.070	0.030	0.045	0.013	0.090	-0.115	0.119
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.829	0.992	0.393	0.714	0.586	0.875	0.271	0.158	0.146
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_36	Pearson Correlation	-.188*	-.178*	-0.110	-0.139	-0.056	-0.106	-0.123	-0.038	-0.112	-0.102
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.028	0.180	0.089	0.496	0.196	0.131	0.645	0.169	0.213
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.259**	.195*	.418**	.383**	.393**	.396**	.412**	.373**	1.151	.366**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.017	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.064	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

		Komp. Profesional _11	Komp. Profesional _12	Komp. Profesional _13	Komp. Profesional _14	Komp. Profesional _15	Komp. Profesional _16	Komp. Profesional _17	Komp. Profesional _18	Komp. Profesional _19	Komp. Profesional _20
Komp. Profesional_1	Pearson Correlation	0.123	.172*	0.048	0.136	-.194*	-0.082	-.235**	0.019	0.058	.245**
	Sig. (2-tailed)	0.133	0.035	0.558	0.097	0.017	0.316	0.004	0.821	0.480	0.002
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_2	Pearson Correlation	0.028	0.074	0.058	-0.047	-0.094	-0.106	-0.148	-0.031	0.039	0.123
	Sig. (2-tailed)	0.735	0.366	0.476	0.563	0.250	0.195	0.069	0.709	0.638	0.132
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3	Pearson Correlation	.215**	.263**	.197*	0.087	-0.144	-0.078	-0.030	0.019	0.073	.221**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.001	0.015	0.290	0.078	0.343	0.719	0.814	0.375	0.006
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_4	Pearson Correlation	0.038	0.075	0.125	0.040	-0.053	-0.047	0.037	0.084	.213**	0.125
	Sig. (2-tailed)	0.639	0.357	0.126	0.623	0.514	0.570	0.650	0.307	0.009	0.125
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_5	Pearson Correlation	0.150	0.151	0.138	0.064	-0.073	-0.087	-0.009	0.099	0.063	0.114
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.064	0.091	0.438	0.373	0.289	0.911	0.228	0.439	0.165
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_6	Pearson Correlation	.184*	.341**	.286**	.222**	-0.021	-0.042	0.158	.167*	.207*	.169*
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.000	0.000	0.006	0.801	0.607	0.053	0.040	0.011	0.038
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_7	Pearson Correlation	.451**	.479**	.291**	.326**	-0.126	-0.109	0.061	0.071	0.102	-0.017
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.125	0.183	0.454	0.386	0.214	0.835
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_8	Pearson Correlation	.398**	.482**	.264**	.218**	-0.085	-0.087	0.006	0.053	0.025	0.129

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.007	0.297	0.291	0.940	0.515	0.764	0.113
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_9	Pearson Correlation	.210**	0.135	-0.004	.180*	0.062	0.032	-0.137	-0.067	-0.136	0.080
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.100	0.964	0.027	0.447	0.700	0.093	0.417	0.096	0.331
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_10	Pearson Correlation	.397**	.521**	.258**	0.113	0.069	-0.050	-0.030	0.100	0.108	0.044
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.169	0.403	0.541	0.714	0.223	0.186	0.589
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_11	Pearson Correlation	1	.643**	0.130	.387**	-0.054	-0.067	-0.019	0.001	-0.007	0.012
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.111	0.000	0.513	0.415	0.817	0.993	0.933	0.882
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_12	Pearson Correlation	.643**	1	.276**	.319**	-0.080	-.166*	-0.033	-0.003	0.081	0.008
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001	0.000	0.328	0.041	0.688	0.969	0.324	0.920
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_13	Pearson Correlation	0.130	.276**	1	0.123	0.143	0.029	.177*	0.125	.212**	0.023
	Sig. (2-tailed)	0.111	0.001		0.131	0.081	0.724	0.030	0.125	0.009	0.784
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_14	Pearson Correlation	.387**	.319**	0.123	1	-.160*	-0.123	-.160*	-0.148	-0.126	0.081
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.131		0.049	0.133	0.049	0.069	0.122	0.325
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_15	Pearson Correlation	-0.054	-0.080	0.143	-.160*	1	.549**	.393**	.405**	.347**	-0.098
	Sig. (2-tailed)	0.513	0.328	0.081	0.049		0.000	0.000	0.000	0.000	0.232

Komp. Profesional_5	Pearson Correlation	0.073	0.017	0.086	0.097	0.132	0.052	0.097	0.027	0.027	.195
	Sig. (2-tailed)	0.373	0.835	0.293	0.234	0.105	0.524	0.235	0.740	0.744	0.016
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_6	Pearson Correlation	0.044	0.044	0.027	0.129	0.044	-0.092	-0.090	0.004	0.100	0.036
	Sig. (2-tailed)	0.588	0.592	0.746	0.116	0.593	0.263	0.271	0.963	0.223	0.662
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_7	Pearson Correlation	0.107	-0.018	0.109	-0.072	-0.003	-0.087	-0.056	0.029	.162	-0.020
	Sig. (2-tailed)	0.193	0.828	0.183	0.379	0.970	0.287	0.498	0.728	0.047	0.806
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_8	Pearson Correlation	0.055	-0.002	0.025	-0.059	0.087	-0.007	-0.061	-0.079	0.091	-0.037
	Sig. (2-tailed)	0.500	0.982	0.762	0.469	0.289	0.929	0.460	0.333	0.265	0.655
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_9	Pearson Correlation	-0.051	-0.016	0.033	0.071	-0.064	-0.046	-0.033	-0.048	0.010	-0.076
	Sig. (2-tailed)	0.537	0.846	0.686	0.386	0.436	0.578	0.684	0.561	0.907	0.355
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_10	Pearson Correlation	0.121	-0.094	-0.015	-0.039	-0.062	-0.041	-0.005	-0.085	0.012	-0.072
	Sig. (2-tailed)	0.138	0.251	0.853	0.631	0.452	0.618	0.952	0.299	0.883	0.381
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_11	Pearson Correlation	-0.064	-0.084	0.008	-0.071	-0.075	-0.079	-0.120	-0.123	-0.100	-0.048

Komp. Profesional_18	Pearson Correlation	.324**	.175*	.162*	.342**	0.113	.279**	0.111	.203*	.181*	.321**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.032	0.047	0.000	0.165	0.001	0.173	0.013	0.026	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_19	Pearson Correlation	.357**	.322**	0.139	.172*	0.134	0.103	-0.156	0.070	.176*	.407**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.089	0.035	0.101	0.209	0.055	0.393	0.031	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_20	Pearson Correlation	.365**	.200*	.256**	.198*	.371**	0.138	0.107	0.045	0.036	0.022
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.014	0.002	0.015	0.000	0.091	0.193	0.586	0.658	0.793
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_21	Pearson Correlation	1	.243**	0.119	.235**	.203*	.246**	.207*	.265**	0.078	0.145
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.145	0.004	0.012	0.002	0.011	0.001	0.341	0.076
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_22	Pearson Correlation	.243**	1	.339**	0.132	.332**	0.096	0.027	0.152	0.111	.283**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.000	0.107	0.000	0.242	0.744	0.062	0.174	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_23	Pearson Correlation	0.119	.339**	1	.359**	.405**	-0.037	0.125	.162*	.253**	.182*
	Sig. (2-tailed)	0.145	0.000		0.000	0.000	0.656	0.127	0.047	0.002	0.025
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_24	Pearson Correlation	.235**	0.132	.359**	1	.202*	.170*	.221**	.352**	.198*	.205*

Komp. Profesional_3 1	Pearson Correlation	.168	0.153	.206	.180	.292**	.179	0.070	0.033	.366**	.362**
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.061	0.011	0.027	0.000	0.028	0.394	0.686	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3 2	Pearson Correlation	.196	.179	.176	0.150	.289**	.208	0.066	.263**	.403**	.438**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.028	0.031	0.066	0.000	0.010	0.418	0.001	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3 3	Pearson Correlation	.195	0.081	.300**	.305**	.244**	0.143	.250**	.242**	.306**	.273**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.324	0.000	0.000	0.003	0.080	0.002	0.003	0.000	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3 4	Pearson Correlation	0.062	-0.031	-0.108	.189	0.019	.250**	.176	.221**	.234**	.318**
	Sig. (2-tailed)	0.452	0.708	0.187	0.020	0.818	0.002	0.031	0.006	0.004	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3 5	Pearson Correlation	.161	-0.023	-0.074	0.091	0.027	.342**	.235**	0.061	0.109	0.090
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.782	0.369	0.267	0.746	0.000	0.004	0.454	0.181	0.274
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_3 6	Pearson Correlation	0.108	0.049	-0.011	0.144	-0.038	.293**	.306**	.258**	-0.066	0.060
	Sig. (2-tailed)	0.188	0.553	0.893	0.079	0.640	0.000	0.000	0.001	0.420	0.466
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.472**	.353**	.343**	.420**	.386**	.342**	.234**	.347**	.398**	.448**

Komp. Profesional_6	Pearson Correlation	0.155	-0.028	0.012	0.043	0.045	-0.106	.396**
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.735	0.880	0.601	0.586	0.196	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_7	Pearson Correlation	0.053	0.089	0.021	-0.046	0.013	-0.123	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.520	0.278	0.799	0.576	0.875	0.131	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_8	Pearson Correlation	0.024	0.081	0.006	-0.072	0.090	-0.038	.373**
	Sig. (2-tailed)	0.774	0.323	0.939	0.379	0.271	0.645	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_9	Pearson Correlation	-0.059	0.045	0.159	-0.120	-0.115	-0.112	1.151
	Sig. (2-tailed)	0.468	0.580	0.051	0.143	0.158	0.169	0.064
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_10	Pearson Correlation	0.111	-0.016	0.028	-0.051	0.119	-0.102	.366**
	Sig. (2-tailed)	0.175	0.847	0.732	0.538	0.146	0.213	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_11	Pearson Correlation	-0.056	0.014	0.012	-0.032	-0.025	0.072	.219**
	Sig. (2-tailed)	0.492	0.862	0.884	0.694	0.765	0.382	0.007
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_12	Pearson Correlation	0.073	-0.028	-0.036	-0.091	0.080	-0.010	.260**
	Sig. (2-tailed)	0.375	0.730	0.662	0.266	0.332	0.901	0.001
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_13	Pearson Correlation	0.085	0.044	0.054	.172	.221	.160	.376**

	Sig. (2-tailed)	0.302	0.590	0.507	0.034	0.007	0.049	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_14	Pearson Correlation	-0.050	-.167*	-0.036	-0.142	-0.090	-0.031	1.027
	Sig. (2-tailed)	0.543	0.040	0.657	0.083	0.274	0.708	0.738
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_15	Pearson Correlation	0.115	.322**	.335**	.364**	.435**	.292**	.386**
	Sig. (2-tailed)	0.160	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_16	Pearson Correlation	.179*	.366**	.355**	.256**	.256**	.219**	.427**
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.000	0.000	0.001	0.002	0.007	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_17	Pearson Correlation	0.139	0.133	0.005	.370**	.277**	-0.031	.356**
	Sig. (2-tailed)	0.089	0.102	0.948	0.000	0.001	0.704	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_18	Pearson Correlation	.271**	.321**	0.158	0.101	.184*	0.043	.518**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.052	0.218	0.024	0.602	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_19	Pearson Correlation	.262**	.208	0.092	.201*	0.151	-0.048	.495**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.011	0.262	0.014	0.064	0.562	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_20	Pearson Correlation	.167*	0.099	0.077	-.181*	-0.054	-0.101	.290**
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.228	0.345	0.026	0.508	0.219	0.000

Komp. Profesional_28	Pearson Correlation	0.033	.263**	.242**	.221**	0.061	.258**	.347**
	Sig. (2-tailed)	0.686	0.001	0.003	0.006	0.454	0.001	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_29	Pearson Correlation	.366**	.403**	.306**	.234**	0.109	-0.066	.398**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.004	0.181	0.420	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_30	Pearson Correlation	.362**	.438**	.273**	.318**	0.090	0.060	.448**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.274	0.466	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_31	Pearson Correlation	1	.382**	.296**	.291**	.272**	0.039	.503**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.001	0.632	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_32	Pearson Correlation	.382**	1	.560**	.306**	.317**	.251**	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_33	Pearson Correlation	.296**	.560**	1	.455**	.346**	.221**	.518**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.007	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_34	Pearson Correlation	.291**	.306**	.455**	1	.647**	.308**	.388**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_35	Pearson Correlation	.272**	.317**	.346**	.647**	1	.379**	.436**

	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151
Komp. Profesional_36	Pearson Correlation	0.039	.251**	.221**	.308**	.379**	1	.223**
	Sig. (2-tailed)	0.632	0.002	0.007	0.000	0.000		0.006
	N	151	151	151	151	151	151	151
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.503**	.534**	.518**	.388**	.436**	.223**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	
	N	151	151	151	151	151	151	151

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

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

Lampiran 5



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/ 50/ IV/ 2025.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Yuni Astuti, S.Pd.SD
NIP : 19860615 200903 2010
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Tegalsari 02

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Status : Mahasiswa/ Peneliti
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Yang bersangkutan sudah benar – benar melakukan penelitian guna penyusunan thesis dari tanggal 14 April 2025 sampai dengan 17 April 2025 dengan judul “Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru , terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang”.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 April 2025

Mengetahui,
Kepala Sekolah

Fitria Yuni Astuti, S.Pd.SD
NIP. 19860615 200903 2010





PEMERINTAH KOTA SEMARANG
KORSATPEN KECAMATAN CANDISARI
SD NEGERI CANDI 03

Jl. Jendral Perbalan No. 684 F Kota Semarang Telp. (024) 8452767
Email : sd.candi03@gmail.com



NPSN : 20329375

NSS : 101036306026

SURAT KETERANGAN
Nomor : 442.1 / 244 / 2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Listiyowati, S.Pd
NIP : 19751115 200801 2 008
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri Candi 03

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Status : Mahasiswa/ Peneliti
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Yang bersangkutan sudah benar – benar melakukan penelitian guna penyusunan thesis dari tanggal 14 April 2025 sampai dengan 17 April 2025 dengan judul "Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru , terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang".

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 April 2025



Menghului,
Kepala SD Negeri Candi 03

Listiyowati, S.Pd
NIP. 19751115 200801 2 008



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
SATUAN PENDIDIKAN KECAMATAN CANDISARI
SEKOLAH DASAR NEGERI TEGALSARI 03
Jl. Gemuk Krajan VII no. 1A Tlp. (024) 8415450



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 021 / 2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Khomsin,S.Pd,SD
NIP : 19860604 200903 1 002
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Tegalsari 03

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Status : Mahasiswa/ Peneliti
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Yang bersangkutan sudah benar – benar melakukan penelitian guna penyusunan thesis dari tanggal 14 April 2025 sampai dengan 17 April 2025 dengan judul “Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru , terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang”.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 18 April 2025



NIP. 19860604 200903 1 002



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI WONOTINGAL
SATUAN PENDIDIKAN KEC.CANDISARI



Jl. Kawi I / 71 Telp. (024) 8318307 Semarang, Email: sdn.wonotingal71@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420/116 / VI / 2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **AGUS PRAMONO, S. Pd., M. Si**
NIP : 19660811 199102 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri Wonotingal

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Status : Mahasiswa/ Peneliti
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Yang bersangkutan sudah benar – benar melakukan penelitian guna penyusunan thesis dari tanggal 14 April 2025 sampai dengan 17 April 2025 dengan judul “Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru , terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang”.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 2 Juni 2025

Mengetahui,

Kepala Sekolah





PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI KARANGANYAR GUNUNG 02
KECAMATAN CANDISARI
Jl. Jangli Tlatwah 1 / 4 791 (024) 8447805 Semarang 50255



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 069 / VI / 2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suryani, S.Pd., M.Pd.
NIP : 19750307 199803 2 006
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri Karanganyar Gunung 02
Satuan Pendidikan Kecamatan Candisari Kota Semarang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Fina Febriyanti
NPM : 23510164
Status : Mahasiswa/ Peneliti
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Perguruan Tinggi : Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Yang bersangkutan sudah benar – benar melakukan penelitian guna penyusunan thesis dari tanggal 14 April 2025 sampai dengan 17 April 2025 dengan judul "Pengaruh Komunitas Belajar, Etos Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru , terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang".

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 2 Juni 2025

Kepala SDN Karanganyar Gunung 02


Suryani, S.Pd., M.Pd.
NIP 19750307 199803 2 006

Dokumentasi Penelitian





