



**PENGARUH LITERASI DIGITAL GURU, BUDAYA BERPRESTASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI KEC CANDISARI
KOTA SEMARANG**

TESIS

Oleh:

Listyowati

NPM. 23510166

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



**PENGARUH LITERASI DIGITAL GURU, BUDAYA BERPRESTASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI KEC CANDISARI
KOTA SEMARANG**

TESIS

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

Oleh:

Listyowati

NPM. 23510166

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

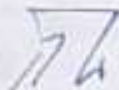
Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang.

Nama : Listyowati dengan
NPM : 23510166
Program Studi : Manajemen Pendidikan (MP)
Judul Tesis : Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan sekolah Dasar Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

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

Semarang, 22 Agustus 2025

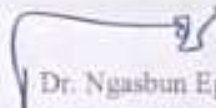
Pembimbing I



Dr. Maryanto, M.Si.

NIP : 196103071986031002

Pembimbing II



Dr. Ngasbun Egar, M.Pd.

NPP : 956701118

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul " Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan sekolah Dasar Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang" ditulis oleh Listyowati dengan NPM. 23510166 telah dipertahankan dihadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang,

Pada Hari : Sabtu

Tanggal : 23 Agustus 2025

Ketua,



Prof. Dr. Hariyanto, S.Pd., M.Pd.
NPP : 936501103

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. Nurkolis, M.M.
NPP : 116701341

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Guru yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Listyowati

NPM : 23510166

Program Studi : Manajemen Pendidikan

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

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

Semarang, Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan


Listyowati
NPM. 23510166

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Berpikir besar, bertindak bijak, dan melangkah dengan semangat untuk terus belajar.”

Persembahan:

Tesis ini kupersembahkan untuk:

1. Keluarga tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa, dan motivasi dalam setiap langkah perjuanganku
2. Para pembimbing dan guru, yang telah berbagi ilmu, pengalaman, dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan dedikasi.
3. Teman-teman seperjuangan, yang mendukung dan menemani perjalanan akademik ini dengan canda, tawa, dan semangat bersama
4. Diri sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras, ketekunan, dan keberanian untuk terus melangkah maju.

Semoga karya ini menjadi langkah awal menuju kontribusi yang lebih besar bagi ilmu pengetahuan dan masyarakat

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya limpahan rahmat dan karunia-Nya tesis ini terselesaikan. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang, dengan judul, “Pengaruh Fungsi Komunitas Belajar dan Pembuatan Aksi Nyata di Platform Merdeka Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Se Kecamatan Temanggung”.

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

1. Dr. Sri Suciwati, M.Hum., selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan izin belajar di UPGRIS Semarang.
2. Prof. Dr. Harjito, M.Hum, selaku ketua Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang beserta segenap dosen dan jajarannya yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penyusun selama penyusunan tesis ini.
3. Dr. Nurkolis, M.M. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penyusun selama penyusunan tesis ini.
4. Dr. Maryanti, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah memberi bimbingan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

5. Dr, Ngasbun Egar, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Suami dan anak serta semua pihak yang telah memberikan dorongan baik moril, materiil maupun spirituil sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Orang tua yang telah memberikan doa restunya atas perkuliahan ini.
8. Teman-teman seperjuangan satu angkatan yang selalu memberi dorongan kepada peneliti sehingga peneliti bersemangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata peneliti berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, April 2025

Peneliti,

Listyowati

ABSTRAK

Listyowati, 2025. “Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang”. Pembimbing: (1) Dr. Maryanto, M.Si.; (2) Dr. Ngasbun Egar, M.Pd. Program Studi Manajemen Pendidikan. Pascasarjana. Universitas PGRI Semarang. 2025.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional. Faktor yang dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah yaitu literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini 1) Untuk mengetahui pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan. 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan. 4) Untuk mengetahui pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey kausalitas. Teknik pengambilan sampel yaitu *proportionate random sampling*, diperoleh sampel 158 guru. Penggalan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dimulai uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Ganda. .

Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan (0,000). (2) Ada pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan (0,000). (3) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan (0.000), 4) Ada pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang (0,000). .

Saran: (1) Motivasi penting bagi guru dan tenaga kependidikan karena dapat meningkatkan kinerja. Oleh Karena itu kepala sekolah harus dalam meningkatkan motivasi kerja guru.(2) Literasi digital penting karena membantu menggunakan teknologi secara bijak, aman, dan bertanggung jawab. Literasi digital guru juga membantu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan menyelesaikan tugas mengajar.(3) Budaya berprestasi dan berkompetisi diyakini sebagai aspek penting dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena ikut menentukan kemajuan dan kualitas pendidikan di sekolah

Kata Kunci: mutu pendidikan, literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja

ABSTRACT

Listyowati, 2025. "The Influence of Teachers' Digital Literacy, Achievement Culture and Work Motivation on the Quality of Education in Public Elementary Schools in Candisari District, Semarang City". Supervisors: (1) Dr. Maryanto, M.Sc.; (2) Dr. Ngasbun Egar, M.Pd. Educational Management Study Program. Postgraduate. Universitas PGRI Semarang. 2025.

Improving the quality of education is a development target in the field of national education. Factors that can improve the quality of school education are teachers' digital literacy, achievement culture and work motivation.

The purpose of this study is 1) To determine the effect of teachers' digital literacy on the quality of education. 2) To determine the effect of achievement culture on the quality of education. 3) To determine the effect of work motivation on the quality of education. 4) To determine the effect of teachers' digital literacy, achievement culture, and work motivation together on the quality of education in Public Elementary Schools in Candisari District, Semarang City.

This study uses a quantitative approach with a causality survey method. The sampling technique is proportionate random sampling, a sample of 158 teachers was obtained. Data mining using questionnaires. Data analysis techniques begin with validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, Multicollinearity Tests, Heteroscedasticity Tests, Simple Regression Analysis, Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed (1) There is an influence of teacher digital literacy on the quality of education (0.000). (2) There is an influence of achievement culture on the quality of education (0.000). (3) There is an influence of work motivation on the quality of education (0.000), 4) There is an influence of teacher digital literacy, achievement culture, and work motivation together on the quality of education at the Candisari District Elementary School, Semarang City (0.000).

Suggestions: (1) Motivation is important for teachers and education personnel because it can improve performance. Therefore, the principal must be in improving teacher work motivation. (2) Digital literacy is important because it helps to use technology wisely, safely, and responsibly. Teacher digital literacy also helps to adapt to technological developments and complete teaching tasks. (3) A culture of achievement and competition is believed to be an important aspect in improving the quality of Human Resources (HR), because it determines the progress and quality of education in schools.

Keywords: quality of education, teacher digital literacy, achievement culture and work motivation

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN TESIS..... | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSRACK..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah | 9 |
| C. Rumusan Masalah..... | 10 |
| D. Tujuan Penelitian | 11 |
| E. Manfaat Penelitian | 12 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA

| | |
|----------------------------------|----|
| A. Mutu Pendidikan | 14 |
| B. Literasi Digital | 28 |
| C. Budaya Berprestasi | 39 |
| D. Motivasi Kerja | 46 |
| E. Penelitian yang Relevan | 54 |
| F. Kerangka Berpikir | 57 |
| G. Hipotesis Penelitian | 60 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 62 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 62 |
| C. Desain Penelitian | 63 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 63 |
| E. Populasi dan Sampel..... | 66 |
| F. Instrumen Penelitian | 68 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 71 |
| H. Teknis Analisis Data..... | 72 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------|-----|
| A. Hasil Penelitian..... | 81 |
| B. Pembahasan | 107 |

BAB V PENUTUP

| | |
|------------------|-----|
| A. Penutup | 120 |
| B. Saran | 121 |

| | |
|----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 122 |
|----------------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| LAMPIRAN..... | 125 |
|---------------|-----|

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Raport Pendidikan SD Negeri Kec Candisari..... | 2 |
| Tabel 1.2. | Sikap dan Persepsi Guru Terhadap Penggunaan TI di SD Negeri Kec. Candisari..... | 5 |
| Tabel 1.3. | Data Peserta Lomba Guru Berprestasi SD N Kecamatan Candisari | 7 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian | 63 |
| Tabel 3.2. | Populasi dan Sampel Penelitian..... | 68 |
| Tabel 3.3 | Kisi-Kisi Instrumen..... | 69 |
| Tabel 3.4 | Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan (Y) | 73 |
| Tabel 3.5 | Hasil Uji Validitas Kemampuan Literasi Digital Guru (X1).... | 74 |
| Tabel 3.6 | Hasil Uji Validitas Budaya Berprestasi (X2)..... | 75 |
| Tabel 3.7 | Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)..... | 76 |
| Tabel 3.8 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 77 |
| Tabel 4.1 | Statistik Deskriptif Literasi Digital Guru..... | 82 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Frekuensi Literasi Digital Guru | 82 |
| Tabel 4.3 | Statistik Deskriptif Budaya Berprestasi | 84 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Frekuensi Budaya Berprestasi..... | 84 |
| Tabel 4.5 | Statistik Deskriptif Motivasi Kerja | 86 |
| Tabel 4.6 | Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja..... | 87 |
| Tabel 4.7 | Statistik Deskriptif Motivasi Kerja | 88 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Mutu Pendidikan | 89 |
| Tabel 4.9 | Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data..... | 90 |
| Tabel 4.10 | Uji Linieritas X_1 Terhadap Y | 91 |
| Tabel 4.11 | Uji Linieritas X_2 Terhadap Y | 92 |
| Tabel 4.12 | Uji Linieritas X_3 Terhadap Y | 92 |
| Tabel 4.13 | Uji Multikolinieritas | 93 |
| Tabel 4.14 | Uji Heterokedasitas | 94 |
| Tabel 4.15 | Interpretasi Koefisien Korelasi | 95 |
| Tabel 4.16 | Korelasi Literasi Digital Guru dengan Mutu Pendidikan | 95 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.17 | Pengaruh Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan | 96 |
| Tabel 4.18 | Kontribusi Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan .. | 96 |
| Tabel 4.19 | Persamaan Regresi Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan | 97 |
| Tabel 4.20 | Korelasi Budaya Berprestasi dengan Mutu Pendidikan | 98 |
| Tabel 4.21 | Pengaruh Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan | 99 |
| Tabel 4.22 | Kontribusi Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan | 99 |
| Tabel 4.23 | Persamaan Regresi Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan | 100 |
| Tabel 4.24 | Korelasi Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan..... | 101 |
| Tabel 4.25 | Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan | 102 |
| Tabel 4.26 | Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan | 102 |
| Tabel 4.27 | Persamaan Regresi Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan | 103 |
| Tabel 4.28 | Korelasi Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan | 104 |
| Tabel 4.29 | Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan | 105 |
| Tabel 4.30 | Kontribusi Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan | 105 |
| Tabel 4.31 | Persamaan Regresi Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan | 106 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 58 |
| Gambar 2.2. Kerangka Konseptual | 59 |
| Gambar 4.1. Grafik Sebaran Data Literasi Digital Guru | 83 |
| Gambar 4.2. Grafik Sebaran Data Budaya Berprestasi..... | 85 |
| Gambar 4.3. Grafik Sebaran Data Motivasi Kerja..... | 87 |
| Gambar 4.4. Grafik Sebaran Data Mutu Pendidikan | 89 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Sebelum Uji
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Validitas & Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Kuesioner Setelah Uji
- Lampiran 5 Tabulasi Penelitian
- Lampiran 6 Statistik Deskriptif
- Lampiran 7 Uji Normalitas
- Lampiran 8 Uji Linieritas
- Lampiran 9 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10 Uji Heterokedasitas
- Lampiran 11 Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik.

Pendidikan yang bermutu sebagaimana yang sudah tersirat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang Menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional yang bermutu adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas, 2003: 7).

Haryono (2020: 45) menjelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting karena mutu selalu dituntut oleh masyarakat dalam upaya pencapaian keberhasilan pendidikan yang perlu terus ditingkatkan, mengingat tantangan dari dunia pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kedudukan mutu sekolah dalam administrasi pendidikan tidak dapat dipisahkan karena bidang garapan ini merupakan suatu sistem kegiatan dari keseluruhan bidang garapan pengelolaan pendidikan yang meliputi personil, kurikulum, peserta didik, sarana dan prasarana dan sebagainya. Untuk dapat mencapai mutu sekolah yang berkualitas secara efektif dan efisien, maka diperlukan partisipasi semua pihak.

Berdasarkan prapenelitian bahwa mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang masih tergolong kurang. Hal ini berdasarkan rapor mutu dimana SD Negeri Korwil Candisari berada di peringkat 10 dari 16 kecamatan di kota Semarang. Selain itu indikasi rendahnya mutu bisa dilihat dari rendahnya prestasi belajar siswa, rendahnya motivasi belajar siswa, kinerja guru kurang maksimal, maupun faktor lain seperti kepemimpinan dan fasilitas belajar. Rendahnya mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari berdasarkan analisa hasil raport mutu pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.
Raport Pendidikan SD Negeri Kec Candisari

| | NAMA SD | Aspek Penilaian | | | | | |
|---|-------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | A | B | C | D | F | G |
| 1 | SD Negeri Candi 1 | 84,19 | 81,73 | 40,74 | 74,18 | 89,64 | 62,96 |
| 2 | SD Negeri Candi 2 | 79,15 | 67,42 | 53,33 | 59,15 | 75,65 | 65,84 |
| 3 | SD Negeri Candi 3 | 80,82 | 73,99 | 93,33 | 66,08 | 78,44 | 70,65 |

| | NAMA SD | Aspek Penilaian | | | | | |
|----|-------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | A | B | C | D | F | G |
| 4 | SD Negeri Jatingaleh 1 | 74,43 | 64,12 | 43,33 | 58,15 | 74,48 | 46,67 |
| 5 | SD Negeri Jatingaleh 2 | 74,53 | 61,97 | 73,33 | 50,47 | 72,11 | 76,92 |
| 6 | SD Negeri Jomblang 1 | 73,77 | 64,43 | 58,62 | 57,78 | 72,12 | 85,71 |
| 7 | SD Negeri Jomblang 2 | 74,76 | 69,94 | 63,22 | 61,74 | 71,93 | 76,92 |
| 8 | SD Negeri Jomblang 3 | 73,36 | 73,14 | 88,46 | 50,57 | 69,97 | 92,31 |
| 9 | SD Negeri Jomblang 5 | 73,27 | 64,85 | 62,33 | 43,02 | 72,63 | 86,67 |
| 10 | SD Negeri Karanganyar 1 | 70,78 | 71,29 | 70,33 | 43,02 | 63,22 | 90,48 |
| 11 | SD Negeri Karanganyar 2 | 80,39 | 72,72 | 94,44 | 58,42 | 80,32 | 78,54 |
| 12 | SD Negeri Tegalsari 1 | 77,22 | 60,92 | 53,33 | 56,16 | 73,07 | 62,96 |
| 13 | SD Negeri Tegalsari 2 | 80,55 | 80,16 | 75,12 | 78,18 | 71,54 | 93,33 |
| 14 | SD Negeri Wonotingal | 68,18 | 63,47 | 61,56 | 57,26 | 70,61 | 51,33 |
| 15 | SD Negeri Kaliwuru | 75,29 | 63,85 | 53,33 | 60,23 | 73,16 | 43,33 |
| | Rerata | 76,05 | 68,93 | 65,65 | 58,29 | 73,93 | 72,31 |

Sumber data : Laporan Rapor Pendidikan Satuan Pendidikan Sekolah Dasar Kecamatan Candisari (2024)

| Penilaian | Rentang Nilai |
|--------------------------|----------------------|
| A. Literasi | 30-40 : Kurang |
| B. Numerasi | 41-60 : Cukup |
| C. Iklim Keamanan | 61-80 : Baik |
| D. Iklim Kebhinekaan | 81-100 : Sangat Baik |
| E. Iklim Inklusivitas | |
| F. Kualitas Pembelajaran | |

Berdasarkan nilai rapor mutu pendidikan di atas, diketahui bahwa aspek literasi menunjukkan nilai yang baik sebesar 76,05. Kemudian pada aspek numerasi mendapat nilai 68,93 di dikategorikan baik. Pada aspek iklim keamanan mendapat nilai rata rata 65,65 pada kategori baik. Pada aspek penilaian iklim kebinekaan mendapat skor rata rata sebesar 58,29 termasuk kategori cukup. Pada aspek penilaian inkulsivitas mendapat nilai 73,93 pada kategori baik, dan pada aspek penilaian kualitas pembelajaran mendapat nilai 72,31 masih pada kategori baik.

Salah satu upaya yang dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui penguatan literasi digital guru. Literasi digital merupakan pengetahuan

serta kecakapan seseorang dalam memanfaatkan media-media digital. Jika membahas tentang literasi digital, seringkali hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan literasi digital dari siswa dalam proses pembelajaran. Padahal, peningkatan pengetahuan dan kemampuan literasi digital dari guru juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kemampuan literasi digital dapat membantu guru dalam membuat dan mengorganisir keperluan administratif dengan lebih efisien. Dengan menguasai berbagai alat digital seperti *Microsoft Office*, *Google Workspace*, *Notion*, dll, guru dapat menghemat tenaga dan waktu dalam membuat laporan, menyusun jadwal, dan mengevaluasi kinerja siswa. Selain itu, kemampuan literasi digital juga memudahkan guru untuk berkomunikasi dalam kegiatan sehari-hari menggunakan berbagai media sosial yang ada seperti WhatsApp, Facebook, Instagram, dll. Alat digital tersebut dapat membantu siswa dalam proses pembelajaran sehingga hasil belajar menjadi meningkat, pemanfaatan teknologi computer dalam pembelajaran bertujuan agar pendidik lebih kreatif dan pembelajaran tidak membosankan (Harjono, 2021: 55)

Selanjutnya, guru juga memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan literasi digital siswa disekolah. Menurut (Murtado et al., 2023) keterampilan teknologi yang baik yang Kemampuan ini mencakup beberapa hal seperti etika, tanggung jawab, dan keamanan digital dalam menggunakan teknologi. Selain itu, guru juga perlu memberikan pemahaman tentang tren teknologi terbaru kepada siswa untuk memaksimalkan kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, pemecahan masalah, dan komunikasi digital mereka. Tentu

saja semua ini dilakukan demi mewujudkan masa depan siswa di dunia kerja menjadi baik (Suryana, 2021: 65)

Berdasarkan observasi awal di SD Negeri Kecamatan Candisari untuk mengetahui bagaimana sikap dan persepsi guru terhadap penggunaan teknologi informasi diketahui bahwa sebenarnya guru sudah menggunakan digital dalam pembelajaran dengan pola persepsi yang positif, lebih jelaskan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Sikap dan Persepsi Guru Terhadap Penggunaan TI
di SD Negeri Kec. Candisari

| No | Aspek | A | B | C | D | E |
|----|---|----|----|---|---|---|
| 1 | Seberapa penting Anda merasa penggunaan TI dalam pembelajaran | 40 | 6 | 4 | - | - |
| 2 | Seberapa penting IT membantu keberhasilan memahami materi pelajaran | 26 | 24 | | | |
| 3 | Seberapa penting belajar menjadi efektif dengan IT | 20 | 30 | | | |
| 4 | Seberapa penting IT menjadi kunci keberhasilan belajar | 16 | 26 | 2 | 4 | 2 |

Keterangan

- A. Sangat penting
- B. Penting
- C. Cukup penting
- D. Kurang penting
- E. Tidak penting sama sekali

Berdasarkan survey awal bahwa dari sampel yang diberikan kuesioner diketahui bahwa semua guru di SD Negeri Kecamatan Candisari berasumsi bahwa penggunaan IT dalam belajar penting sekali, akan tetapi banyak guru yang masih kurang dapat melakukan pembelajaran dengan berbantu teknologi, hal ini dikarenakan minimnya literasi digital guru.

Budaya berprestasi juga menjadi bagian penting yang dapat mendorong perbaikan mutu pendidikan. Salah satu bentuk budaya sekolah yang dikembangkan khususnya sekolah dasar adalah pengembangan budaya berprestasi. Budaya berprestasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan karena budaya berprestasi merupakan gambaran kualitas pendidikan yang harus dikembangkan oleh satuan pendidikan, karena hal ini akan lebih mudah diterima dan dijalankan dalam setiap pembelajaran, serta akan membawa pengaruh pada perkembangan kemampuan siswa. Budaya berprestasi dan diyakini sebagai aspek penting dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena ikut menentukan kualitas mutu pendidikan (Zamroni, 2020: 54)

Budaya bersprestasi dinilai berhasil apabila siswa menunjukkan kebiasaan prestasi yang semakin baik dari waktu ke waktu. Prestasi yang baik akan muncul dan berkembang apabila memiliki sikap positif terhadap konsep karakter yang baik dan terbiasa melakukan kegiatan belajar secara berkesinambungan dan menerapkan sikap bersaing yang sehat. Oleh karena itu budaya berprestasi dan berkompetisi dikemas dalam wadah yang komprehensif dan bermakna melalui budaya sekolah (Asmani; 2022: 14).

Berdasarkan observasi prapenelitian bahwa selama ini budaya berprestasi masih rendah. Hal ini dapat diketahui berdasarkan data diantaranya adalah data pendaftar guru penggerak, daftar guru berprestasi atau keinginan guru untuk baik golongan masih rendah. Bahkan mereka jarang ada yang mau untuk ikut lomba guru berprestasi. Bagi persepsi guru hal tersebut hanya

menjadi beban dan menambah kesibukan saja. Hal ini berdasarkan data yang direkap peneliti dibawah ini:

Table 1.3
Data Peserta Lomba Guru Berprestasi SD N Kecamatan Candisari

| | NAMA SD | Jmlh Guru | Aspek Penilaian | | |
|----|-------------------------|-----------|-----------------------------------|--|------------------------|
| | | | Ikut Serta Lomba Guru Berprestasi | Ikut Serta Mendaftar jadi Guru Penggerak | Ikut Kenaikan Golongan |
| 1 | SD Negeri Candi 1 | 9 | 1 | 1 | 0 |
| 2 | SD Negeri Candi 2 | 9 | 2 | 0 | 0 |
| 3 | SD Negeri Candi 3 | 10 | 1 | 1 | 0 |
| 4 | SD Negeri Jatingaleh 1 | 12 | 1 | 1 | 0 |
| 5 | SD Negeri Jatingaleh 2 | 9 | 1 | 1 | 0 |
| 6 | SD Negeri Jomblang 1 | 13 | 0 | 0 | 2 |
| 7 | SD Negeri Jomblang 2 | 10 | 1 | 1 | 0 |
| 8 | SD Negeri Jomblang 3 | 10 | 0 | 1 | 0 |
| 9 | SD Negeri Jomblang 5 | 9 | 0 | 1 | 0 |
| 10 | SD Negeri Karanganyar 1 | 8 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | SD Negeri Karanganyar 2 | 10 | 1 | 0 | 0 |
| 12 | SD Negeri Tegalsari 1 | 13 | 0 | 2 | 0 |
| 13 | SD Negeri Tegalsari 2 | 10 | 1 | 0 | 1 |
| 14 | SD Negeri Wonotingal | 13 | 1 | 0 | 0 |
| 15 | SD Negeri Kaliwuru | 13 | 0 | 1 | 1 |

Sumber data : Dinas Pendidikan Kota Semarang

Berdasarkan data diatas dapat dianalisa bahwa budaya berprestasi belum melekat dalam kehidupan sehari hari tenaga pendidik di lingkungan SD Negeri kecamatan Candisari. Masih banyak guru yang tidak mau mengikuti lomba guru berprestasi, masih banyak guru yang tidak ikut mendaftar menjadi guru penggerak dan kenaikan golongan juga merasa berat dan menjadi beban kerja saja.

Selain budaya berprestasi faktor penting lainnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bagi seorang guru adalah tugas dan tanggung jawab yang terlihat dari aktivitas pembelajaran yang dikerjakan akibat dorongan dari

dalam diri dan dorongan dari lingkungan sekolah. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada motivasi, maka hasil kinerjanya tidak akan maksimal. Motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar. Di sisi lain, guru yang profesional harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan (Kasim, Pendit & Tangge, 2018).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang yang pada akhirnya mendorong peningkatan mutu. Uno (2019: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga (2019: 35) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Siagian (2019: 138) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau

keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan wawancara bersama pengawas sekolah bapak Burhanudin, M.Pd. mengatakan bahwa masih ada sebagian guru yang motivasinya kerja masih kurang sehingga perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari 40% guru yang memanfaatkan teknologi, 85% bahan ajar dan modul ajar yang dibuat merupakan *copy paste*, 80% bahan ajar dan modul ajar yang dibuat sebagai pelengkap administrasi, 80% guru tidak memaksimalkan alat peraga. Kenyataan tersebut terjadi rata-rata di SD Negeri Kecamatan Candisari menjadi menurun. Isu-isu tersebut diperkuat dengan wawancara yang dari beberapa guru pada pra penelitian dan pembicaraan diantara guru pada setiap pertemuan Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Berdasarkan masalah diatas kemudian perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Selama ini mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Semarang masih kurang. Hal ini berdasarkan rapor mutu sekolah dimana Kecamatan Candisari berada di 10 besar.
2. Selama ini literasi digital guru masih rendah. Hal ini dikarenakan faktor usia, selain itu tahap penyesuaian yang kurang diimbangi dengan pelatihan.
3. Budaya berprestasi guru masih lemah. Kerja yang dilakukan hanya sebatas formalitas untuk menggugurkan kewajibannya.
4. Ketika ada kegiatan lomba guru berprestasi tidak mau mengikuti, walaupun ada adalah karena dipaksa oleh pihak kepala sekolah.
5. Motivasi kerja guru tergolong tidak stabil, terkadang semangat tetapi juga masih ada sebagian guru yang masih terlambat berangkat ke sekolah.
6. Guru tidak menyusun administrasi pembelajaran, hanya dibuat ketika ada akreditasi sekolah. Atau hasil copy paste dari sekolah lain.
7. Motivasi kerja guru selama ini hanya sebatas pelaksanaan standar TUPOKSI saja, artinya guru kurang bersedia melaksanakan tugas diluar dari tugas intinya.

Penelitian ini hanya dibatasi pada pada variabel khusus saja yaitu literasi digital guru, budaya berprestasi, motivasi kerja dan mutu pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang?
2. Adakah pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang?
4. Adakah pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian dan pengembangan ini adalah manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian diharapkan dapat menambah hasanah keilmuan yang membuktikan adanya pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan sekaligus untuk menambah wawasan ilmu manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai referensi dasar kebijakan ke depannya terkait dengan upaya mengatasi mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk menerapkan teori yang telah ada yaitu berkenaan dengan pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan.

b. Bagi Guru

- 1) Hasil penelitian ini menjadi bahan introspeksi diri dan meningkatkan kinerjanya, dapat menjadi renungan untuk perbaikan diri terkait dengan profesionalismenya sebagai tenaga pengajar.
- 2) Sebagai masukan bagi guru untuk menambah pengetahuan dan

kemampuannya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi siswa.

- 3) Sebagai dorongan semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kreativitas dalam mengelola pembelajaran dikelas

c. Bagi Dinas Pendidikan

- 1) Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru terkait dengan masalah pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan.
- 2) Sebagai masukan kepada Kepala Dinas Pendidikan untuk melakukan pembinaan kepada kepala sekolah dan guru.
- 3) Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan informasi atas kinerja guru. menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan, sebagai dasar ilmiah hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Sallis (2023) mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan atau kebutuhan seseorang atau sekelompok orang. Jadi mutu merupakan suatu kesesuaian atau kenyamanan suatu barang digunakan oleh seseorang. Selain itu indikasi dari barang yang bermutu adalah yang memiliki kekuatan, kehandalan, dan jaminan untuk digunakan. Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian nilai, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Mutu pendidikan menurut Djaali (2019: 168) adalah kemampuan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan dengan melibatkan semua stakeholder dan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah lembaga pendidikan. Menurut Majid (2022: 108) mutu pendidikan adalah Mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik-buruknya proses pendidikan dan hasil pendidikan di suatu sekolah. Mutu sekolah dapat diukur dari berbagai aspek, seperti input, proses, output, dan outcome.

Menurut Mujamil (2017: 35) mutu pendidikan adalah “Kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Menurut Zahroh (2019: 54) mutu pendidikan merupakan kemampuan atau kompetensi lembaga pendidikan dalam mendayagunakan serta mengelola sumber-sumber pendidikan, yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik dengan seoptimal mungkin. Menurut Suti (2019) mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau penyelesaian pembelajaran tertentu.

Berdasarkan pandangan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa mutu pendidikan adalah keunggulan atau kemampuan sistem pendidika dalam mengelola dan memproses input pendidikan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

2. Ciri-Ciri/karakteristik Mutu Pendidikan

Djaali (2019) secara spesifik mengatakan bahwa karakteristik mutu pendidikan adalah (1) kompetensi lulusan yang dinyatakan dengan pencapaian kompetensi dasar esensial minimal, (2) kualitas proses pembelajaran di kelas dan proses pendidikan di sekolah. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah nilai tertinggi dari input, proses, output dan outcome pendidikan, dalam kaitannya dengan pemenuhan standar Nasional

pendidikan, mutu pendidikan diukur melalui evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi

Menurut Hensler dan Brunell dalam Majid (2022: 36) ada empat karakteristik utama dalam mutu pendidikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Prinsip Pelanggan, mutu tidak hanya bermakna kesesuaian dengan spesifikasi-spesifikasi tertentu, tetapi mutu tersebut ditentukan oleh pelanggan.
- b. Respect Terhadap Setiap Orang, dalam sekolah yang bermutu kelas dunia, setiap orang di sekolah dipandang memiliki potensi.
- c. Manajemen Berdasarkan Fakta, sekolah harus berorientasi pada fakta, maksudnya setiap keputusan selalu didasarkan pada fakta, bukan pada perasaan (felling) atau ingatan semata.
- d. Perbaikan Secara Berkala, agar dapat sukses setiap sekolah perlu melakukan sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan.

Sallis (2023) menjelaskan bahwa konsep mutu pendidikan didapatkan kualitas mutu bukanlah merupakan tujuan akhir, melainkan sebagai alat ukur atas produk akhir standar yang ditentukan. Hal ini mencakup konsep mutu yaitu:

- a. Mutu sebagai konsep absolut (mutlak), dalam konsep ini mutu dianggap sesuatu yang ideal dan tidak ada duanya.
- b. Mutu dalam konsep relative, konsep ini menyatakan bahwa sesuatu produk atau jasa telah memenuhi persyaratan, kriteria atau spesifikasi yang ditetapkan (standar).

- c. Mutu menurut konsumen konsep ini menganggap konsumen sebagai penentu akhir tentang mutu suatu produk atau jasa, sehingga kepuasan konsumen menjadi prioritas

Secara umum (Tjiptono,2020:15-18) karakteristik mutu layanan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Fokus pada pelanggan

Dalam TQM, baik pelanggan internal maupun eksternal merupakan driver. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disampaikan pada mereka, sedangkan pelanggan internal menentukan kualitas manusia, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk dan jasa

- b. Obsesi terhadap kualitas

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, pelanggan internal dan eksternal menentukan kualitas. Dengan kualitas yang ditetapkan tersebut, organisasi harus terobsesi untuk memenuhi atau melebihi apa yang ditentukan tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus mengerjakan pekerjaan sesuai pembagian.

- c. Pendekatan ilmiah Pendekatan ilmiah sangat diperlukan dalam penerapan TQM, terutama untuk mendesain pekerjaan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang di desain tersebut.

- d. Komitmen jangka panjang TQM merupakan suatu paradigma baru dalam menjalin bisnis. Untuk itu dibutuhkan budaya perusahaan yang baru juga.

Oleh karena itu, komitmen jangka panjang sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan budaya agar penerapan TQM dapat berjalan dengan sukses.

- e. Kerja sama tim (teamwork). Sekolah yang menerapkan TQM harus membangun kerjasama tim yang baik. Kerja sama dibangun antara karyawan dan manajer antar karyawan. Perusahaan juga harus menjalin kerja sama secara baik dengan pihak-pihak lain.
- f. Perbaiki system secara berkesinambungan. Setiap produk dan jasa yang dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu system/lingkungan. Oleh karena itu, system yang ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkan dapat meningkat.

Upaya peningkatan mutu dan perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga karakteristik utama, yaitu (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti kualitas tenaga kependidikan, biaya dan sarana belajar; (2) mutu proses belajar mengajar yang mendorong siswa belajar efektif; dan (3) mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap keterampilan, dan nilai-nilai. Jadi kecukupan sumber, mutu proses belajar mengajar, dan mutu keluaran akan dapat terpenuhi jika dukungan biaya yang dibutuhkan dan tenaga profesional kependidikan dapat disediakan di sekolah (Fattah, 2017:90).

3. Faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan

Pandangan secara umum banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas

pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran di kelas, di laboratorium, dan lingkup belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi, dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang cukup, manajemen pendidikan yang dilakukan secara professional, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional. Standar nasional pendidikan yang tepat untuk seluruh kalangan penyelenggara pendidikan perlu ditetapkan sebagai acuan norma dalam pendidikan (Fattah, 2017: 92).

Menurut Hidayat (2022: 65) Pandangan masyarakat secara sempit atau khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan adalah guru yang professional dan guru yang sejahtera. Menurut Soetopo (2019: 65) mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan dapat di tingkatkan.

- 1) Kepemimpinan yang positif dan kuat. Tidak dapat di pungkiri, bahwa faktor kepemimpinan yang di terapkan sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Harapan yang tinggi: Tantangan bagi berfikir siswa. mutu pendidikan dapat di peroleh jika harapan yang di terapkan kepada peserta didik memberikan tantangan kepada mereka untuk berkompetisi mencapai tujuan pendidikan.

- 3) Monitor terhadap kemajuan siswa. aspek monitor menjadi penting karena keberhasilan siswa tak akan terekam dengan baik tanpa adanya aktivitas monitoring.
- 4) Tanggungjawab siswa dan keterlibatannya dalam kehidupan sekolah. Pendidikan akan berkualitas jika menghasilkan lulusan yang bertanggungjawab, disiplin, kreatif, dan trampil.
- 5) Intensif dan hadiah. Penerapan pendidikan yang memberikan hadiah dan intensif bagi keberhasilan pendidikan akan meningkatkan usaha belajar siswa.f.Keterlibatan orang tua dalam kehidupan sekolah. Faktor ini telah menjadi klasik sebagai realisasi dari tanggungjawab pendidik.
- 6) Perencanaan dan pendekatan yang konsisten

Pelaksanaan mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik apabila ada faktor yang satu dengan yang lainnya saling melengkapi dan saling berhubungan. Menurut Idris dan Jamal (2021: 28) yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah:

- 1) Faktor Tujuan

Tujuan dalam pendidikan merupakan sesuatu yang hendak dicapai dari pembelajaran yang dilakukan. Tujuan dalam pendidikan ini berfungsi sebagai arah pendidikan, tujuan sebagai titik akhir, tujuan sebagai titik pangkal untuk mencapai tujuan lain dan memberi nilai pada usaha yang dilakukan. Untuk itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan maka faktor tujuan ini perlu diperhatikan. Sebab mutu suatu lembaga pendidikan yang berpegang pada tujuan sehingga mampu menghasilkan

output yang berkualitas,sesuai dengan arah/sasaran yang harus dicapai oleh institusi/lembaga pendidikan

2) Faktor Guru (pendidik)

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena gurulah yang merupakan penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan. Oleh karena perannya yang begitu penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

3) Faktor Peserta Didik

Peserta didik atau siswa merupakan objek dari pendidikan, sehingga mutu pendidikan yang akan dicapai tidak akan lepas dengan ketergantungan terhadap kondisi fisik tingkah laku dan minat bakat dari anak didik.

4) Faktor Alat

Faktor alat atau alat pendidikan dengan segala usaha atau tindakan dengan sengaja digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu alat pendidikan keberadaannya sangat penting dalam suatu pembelajaran seperti sarana dan prasarana serta kurikulum.

4. Dimensi dan Indikator Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sekolah sebagai lembaga pengajaran, tetapi disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Menurut Sagala (2019:33) bahwa sekolah yang berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikannya ditentukan oleh faktor-faktor antara

lain: (1) Perumusan Visi, Misi dan Tujuan Sekolah (2) Evaluasi Diri Sekolah (3) Peranan kepala sekolah (4) Peningkatan Mutu Guru.

Indikator keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan akan berdampak dari berbagai aspek, yaitu:

- a. Efektifitas proses pembelajaran bukan sekedar transfer pengetahuan (transfer Knowledge) atau peningcat, melainkan lebih menekankan pada internalisasi mengembangkan aspek kognitif, afektifei dan psikomotor dan kemandirian
- b. Kempimpinan kepala sekolah akan mendorong terwujudnya visi, misi, tujuan sasaran melalui program yang dilaksanakan secara berencana, bertahap, kreatifitas, inovasi, efektif, mempunyai kemampuan manajerial,
- c. Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif,
- d. Sekolah memiliki budaya mutu,
- e. Sekolah memiliki team work yang kompak, cerdas dan dinamis. Karena output pendidikan merupakan hasil kolektif bukan hasil individu guna memperoleh mutu yang kompetitif,
- f. Sekolah memiliki kemandirian, yaitu kemampuan untuk bekerja secara maksimal dengan tidak tergantung petunjuk dari atasan dan memiliki sumber daya manusia yang potensial,
- g. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat. Keterkaitan dan keterlibatan pada sekolah harus tinggi dilandasi oleh rasa tanggungjawab melalui loyalitas dan dedikasi sebagai stakeholders,
- h. Sekolah memiliki transparansi,

- i. Sekolah memiliki kemauan perubahan (management change). Perubahan adalah peningkatan bermakna positif untuk lebih baik dalam peningkatan mutu pendidikan,
- j. Sekolah melakukan evaluasi perbaikan yang berkelanjutan dan merupakan proses penyempurnaan dalam meningkatkan mutu keseluruhan, mencakup organisasi, tanggung jawab, prosedur dan sumber daya manusia,
- k. Sekolah memiliki akuntabilitas sebagai tanggung jawab terhadap keberhasilan program sekolah yang telah dilaksanakan,
- l. Output sekolah penekanannya kepada lulusan yang mandiri dan memenuhi syarat pekerjaan (qualified) (Sagala, 2019: 33).

Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021, standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Cakupan standar nasional mutu pendidikan menurut PP RI No 57 Tahun 2021 antara lain:

a. Standar Kompetensi Lulusan Standar

kompetensi lulusan adalah kriteria minimal tentang kesatuan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang menunjukkan capaian kemampuan peserta didik dari hasil pembelajarannya pada akhir jenjang pendidikan. Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar difokuskan pada penanaman karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila serta kompetensi literasi dan numerasi peserta didik.

b. Standar Isi

Standar isi merupakan kriteria minimal yang mencakup ruang lingkup untuk mencapai kompetensi lulusan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

c. Standar Proses

Standar proses merupakan kriteria minimal proses pembelajaran berdasarkan jalur, jenjang, dan jenis pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses yang dimaksud meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian proses pembelajaran.

d. Standar Penilaian

Pendidikan Standar penilaian pendidikan merupakan kriteria minimal mengenai mekanisme penilaian hasil belajar peserta didik.

e. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivasi peserta didik.

Sedangkan standar kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

f. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana merupakan kriteria minimal sarana dan prasarana yang harus tersedia pada satuan pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan.

g. Standar Pengelolaan.

Standar pengelolaan merupakan standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

h. Standar Pembiayaan Standar pembiayaan merupakan kriteria minimal mengenai komponen pembiayaan pendidikan pada satuan pendidikan.

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan, yaitu (Umiarso, 2016: 90):

a. Hasil akhir pendidikan.

- b. Hasil langsung pendidikan, hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan, misalnya tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala ranting dan skala sikap.
- c. Proses pendidikan.
- d. Instrumen input, yaitu alat berinteraksi dengan raw input (siswa).
- e. Raw input dan lingkungan

Berdasarkan Kemendiknas (2023) mutu pendidikan di sekolah terdiri dari tiga tahapan yaitu input, proses dan output dijelaskan sebagai berikut:

- a. Input.

Aspek input yaitu dimensi C yang meliputi kompetensi dan kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. Kemudian dimensi E yang meliputi Pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, akuntabel dan system zonasi.

- b. Proses

Aspek proses yaitu dimensi D meliputi kualitas pembelajaran, perbaikan pembelajaran oleh guru, kepemimpinan, iklim keamanan sekolah, iklim kesetaraan gender. Iklim literasi dan kebinekaan. Pembelajaran yang diharapkan pada proses ini adalah pencapaian hasil belajar sesuai dengan nilai KKM yang ditentukan.

- c. Output

Aspek output meliputi dimensi A (Mutu dan relevansi hasil belajar peserta didik) dan dimensi B (pemerataan pendidikan yang bermutu).

Sedangkan menurut Widiyarti dkk (2019: 6) indikator mutu pendidikan sebagai berikut:

- a. *Supporting inputs* (dukungan yang berasal dari masukan) yang terdiri dari: dukungan orang tua dan masyarakat, sistem pendidikan yang efektif, bahan ajar yang memadai: pengembangan kemampuan guru yang memadai.
- b. *Enabling condition* (kondisi yang memungkinkan), pola kepemimpinan yang efektif, pengajaran yang sesuai, otonomi dan fasilitas, serta waktu belajar maksimal di sekolah.
- c. *School climate* (suasana sekolah): keahlian dalam mengatur jadwal, keahlian dalam mengatur jadwal, sikap positif guru, disiplin dan tata tertib, organisasi kurikulum, insentif dan penghargaan.
- d. *Teaching learning process* (proses belajar mengajar): pengajaran yang berkualitas, variasi metode mengajar, frekuensi pekerjaan rumah, frekuensi prestasi siswa dan umpan balik)
- e. *Student outcomes* (hasil belajar siswa): keaktifan, prestasi akademik, dan keterampilan sosial, serta dukungan ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi ukuran mutu pendidikan di sekolah pada penelitian ini dicari datanya melalui angket. Pengukurannya mengacu pada dimensi dan indikator (1) input dengan indikator a) Kompetensi dan kinerja Guru; b) Kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan; c) Pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel. (2) Proses meliputi indikator a) kompetensi dan kinerja guru; b) kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan; c) pengelolaan sekolah yang

partisipatif, transparan, dan akuntabel. (2) Output meliputi indikator a) hasil belajar peserta didik; b) prestasi akademik.

B. Literasi Digital

1. Literasi Digital Guru

Literasi digital adalah pengetahuan dan kecakapan dalam menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum sesuai dengan kegunaannya untuk komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Paul Gilster dalam (Dinata, 2021: 65) literasi digital sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk dari berbagai sumber dengan sangat luas yang diakses melalui piranti komputer.

Sementara Mendrofa dalam (Maulana, 2015: 135).menyatakan literasi digital merupakan kemampuan dalam memanfaatkan alat teknologi yang saat ini sedang berkembang untuk mendapatkan informasi, menganalisis, menilai, bahwa dapat mengevaluasi informasi dengan menggunakan digital. Literasi digital diartikan sebagai kemampuan memahami, menganalisis, menilai, mengatur, mengevaluasi informasi dengan menggunakan teknologi digital. Teknologi dan gawai menjadi salah satu tantangan bagaimana menjembatani kedua hal itu terhadap anak-anak, mengingat bahwa teknologi kini telah

bergerak cepat melingkup segala aspek kehidupan manusia (Prasetya, 2022: 103).

Literasi digital merujuk pada kapasitas seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara efektif untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi, serta menciptakan informasi dengan aman dan tepat guna (Isabela, Iriyani & Lestari, 2023). Keberadaan teknologi saat ini dinilai sangat penting dalam kehidupan manusia sebagai penunjang dalam melakukan berbagai aktivitas baik dalam melakukan pekerjaan maupun dalam hal pendidikan.

Haryono (2020: 65) Kemampuan literasi digital guru adalah kecakapan yang dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran dengan cara memanfaatkan berbagai digital sebagai basis pencarian data. Halim (2020: 102) Kemampuan Literasi digital guru adalah pengetahuan serta kecakapan seorang guru dalam memanfaatkan media-media digital untuk kepentingan proses pembelajaran.

Kesimpulannya pada kemampuan literasi digital guru yang dimaksud adalah kecakapan guru dalam memahami, meggunakan, membuat informasi dalam berbagai bentuk dengan media teknologi digital untuk kepentingan pembelajaran.

2. Faktor Literasi Digital

Haickal (2021; 35) Dalam literasi digital perlu memahami faktor-faktor penting agar penyaringan informasi berjalan dengan baik dan benar. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan literasi digital guru adalah:

a. Keterampilan Fungsional (Functional Skills)

Keterampilan ini merupakan kemampuan dan kompetensi teknis yang diperlukan untuk menjalankan berbagai alat digital dengan mahir. Bagian penting dari pengembangan keterampilan fungsional adalah mampu mengadaptasi keterampilan ini untuk mempelajari cara menggunakan teknologi baru. Fokusnya merupakan apa yang dapat dilakukan dengan alat digital dan apa yang perlu dipahami untuk menggunakannya secara efektif.

b. Komunikasi dan Interaksi

Komunikasi dan interaksi yang melibatkan percakapan, diskusi, dan membangun ide satu sama lain untuk menciptakan pemahaman bersama. Kemampuan berkolaborasi merupakan bekerja dengan baik bersama orang lain untuk bersama-sama menciptakan makna dan pengetahuan. Hal ini selaras dengan tujuan literasi digital bagi generasi muda yang berusaha mengembangkan pemahaman mereka tentang bagaimana menciptakan secara kolaboratif dalam penggunaan teknologi digital serta bagaimana teknologi digital dapat secara efektif mendukung proses kolaboratif di lingkungan pergaulan.

c. Berpikir Kritis

Pemikiran kritis melibatkan perubahan, analisis, atau pemrosesan informasi data atau gagasan yang diberikan untuk menafsirkan makna pada pengembangan wawasan. Sebagai komponen literasi digital juga melibatkan kemampuan dalam menggunakan keterampilan penalaran

untuk terlibat dengan media digital dan mengevaluasinya. Keterlibatan menuntut untuk berpikir kritis dengan alat-alat digital.

Rohmanto (2022: 78) faktor yang mempengaruhi kemampuan literasi digital diantaranya adalah:

a. Faktor individu

Faktor-faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, persepsi, dan pengalaman individu terhadap teknologi digital. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup tentang teknologi informasi cenderung lebih mungkin untuk bisa menggunakan secara efektif.

b. Faktor sosial

Faktor-faktor sosial meliputi dukungan sosial, norma sosial, dan interaksi sosial dalam penggunaan teknologi informasi. Dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga, atau teman-teman dapat mempengaruhi sikap dan motivasi seseorang dalam memanfaatkan teknologi informasi.

c. Faktor organisasi

Faktor-faktor organisasi meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, dan budaya organisasi. Jika organisasi memiliki kebijakan yang mendukung penggunaan teknologi informasi, serta memiliki struktur dan budaya yang memfasilitasi penggunaan teknologi informasi, maka kemungkinan pemanfaatan teknologi informasi akan lebih tinggi.

d. Faktor teknologi

Faktor-faktor teknologi meliputi ketersediaan, aksesibilitas, dan kegunaan teknologi informasi. Jika teknologi informasi mudah diakses, mudah digunakan, dan memberikan manfaat yang jelas bagi pengguna, maka kemungkinan pemanfaatannya akan lebih tinggi.

e. Faktor ekonomi

Faktor-faktor ekonomi meliputi biaya, manfaat, dan nilai yang dipersepsikan dari penggunaan teknologi informasi. Jika biaya penggunaan teknologi informasi terjangkau dan manfaat yang diperoleh melebihi biaya yang dikeluarkan, maka kemungkinan pemanfaatan teknologi informasi akan lebih tinggi.

Sarah Davies dalam Liansari dan Nuroh (2018: 248-249) faktor yang mempengaruhi kemampuan literasi teknologi adalah 1) Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan pemahaman dalam menggunakan alat teknologi; 2) Usia. Usia seseorang akan memiliki daya tangkap yang baik dalam memahami teknologi, jika usia tua akan semakin sulit dalam memanfaatkan teknologi; 3) Lingkungan, lingkungan yang mendukung adanya kecakapan teknologi juga akan mampu meningkatkan pemahamannya seseorang akan perkembangan teknologi; 4) dorongan individu. Motivasi untuk bisa mengendalikan dan memanfaatkan teknologi ikut andil memberikan pengaruh.

Menurut Menurut Belshaw (2020: 7-8) faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam literasi digital adalah faktor sosial budaya,

pendidikan, lingkungan kerja dan kondisi mayoritas suatu komunitas. Liansari dan Nuroh (2018: 248-249) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi literasi digital seseorang diantaranya 1) Usia. Usia mempengaruhi bagaimana seseorang cakap dalam menggunakan perkembangan literasi digital, 2) pergaulan. Pergaulan yang modern dan penuh dengan system kerja modern akan menuntu seseorang untuk cakap dalam penggunaan teknologi digital, 3) pendidikan. Pendidikan semakin tinggi mau tidak mau akan melibatkan kemampuan literasi digital dalam mengembangkan kemampuannya.

Berdasarkan beberap penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi literasi digital guru adalah pendidikan, usia, budaya lingkungan dan motivasi diri.

3. Dimensi dan Indikator Literasi Digital Guru

Terdapat delapan elemen untuk mengembangkan literasi digital. Menurut Belshaw (2020: 7-8), yaitu sebagai berikut:

- a. Kultural adalah suatu kemampuan dalam memahami bermacam konteks di dunia digital.
- b. Kognitif adalah kemampuan dalam kemampuan berpikir untuk mengevaluasi suatu konten.
- c. Konstruktif adalah kemampuan dalam perancangan yang ahli serta aktual.
- d. Komunikatif adalah kemampuan dalam memahami kinerja komunikasi dan jejaring pada dunia digital.
- e. Memiliki kepercayaan diri yang bertanggung jawab.

- f. Kreatif adalah suatu kemampuan dalam melakukan hal baru dan cara yang baru pula.
- g. Menyikapi konten dengan kritis dan
- h. Bertanggung jawab secara sosial.

Sedangkan menurut Beetham dkk yang dikutip Davies dalam Liansari dan Nuroh (2018: 248-249), terdapat tujuh elemen dalam literasi digital, yaitu:

1. *Information literacy*, suatu kemampuan bagaimana mencari, menguraikan,
2. Mengevaluasi dan mengatur hingga membagikan informasi tersebut.
3. *Digital scholarship*, kemampuan yang mencakup keterlibatan secara aktif pada kegiatan akademik seperti praktek penelitian.
4. *Learning skills*, meliputi kemampuan belajar secara efektif dengan menggunakan teknologi yang memiliki fitur-fitur lengkap untuk kegiatan belajar mengajar secara formal atau informal.
5. *ICT literacy* atau literasi TIK, yang berfokus pada kemampuan bagaimana mengadopsi menyesuaikan dan menggunakan perangkat digital.
6. *Career and identity management*, kemampuan bagaimana cara untuk mengelola identitas secara online.
7. *Communication and collaboration*, kemampuan yang meliputi keikutsertaan secara aktif jaringan digital untuk pembelajaran dan penelitian.
8. *Media literacy*, kemampuan yang mencakup berpikir kritis dalam membaca dan kreatif komunikasi akademik di berbagai media.

Nasrullah, Hamdan dan Khairullah (2022: 65) menguraikan indikator literasi digital dalam budaya sekolah meliputi:

1) Basis Kelas

- a. Jumlah pelatihan literasi digital yang diikuti oleh kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan;
- b. Intensitas penerapan dan pemanfaatan literasi digital dalam kegiatan pembelajaran; dan
- c. Tingkat pemahaman kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam menggunakan media digital dan internet..

2) Basis Sekolah

- a. Jumlah dan variasi bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital;
- b. Frekuensi peminjaman buku bertema digital;
- c. Jumlah kegiatan di sekolah yang memanfaatkan teknologi dan informasi;
- d. Jumlah penyajian informasi sekolah dengan menggunakan media digital atau situs laman;
- e. Jumlah kebijakan sekolah tentang penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan sekolah; dan
- f. Tingkat pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dan komunikasi dalam hal layanan sekolah (misalnya, rapor-e, pengelolaan keuangan, dapodik, pemanfaatan data siswa, profil sekolah, dsb)

3) Basis Masyarakat

- a. Jumlah sarana dan prasarana yang mendukung literasi digital di sekolah; dan
- b. Tingkat keterlibatan orang tua, komunitas, dan lembaga dalam pengembangan literasi digital.

Empat kompetensi inti literasi digital menurut Gilster dalam Sumardin dan Halimah (2022: 32) yaitu *internet searching* (pencarian internet), *hypertextual navigation* (navigasi hypertextual), *content evaluation* (evaluasi konten), dan *knowledge assembly* (penyusunan pengetahuan).

- 1) Pencarian Internet. Kompetensi atau kemampuan ini mencakup beberapa komponen yaitu kemampuan untuk melakukan pencarian informasi melalui internet dengan menggunakan mesin pencarian, serta melakukan aktivitas di dalamnya.
- 2) Navigasi hypertextual. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan membaca serta pemahaman secara dinamis terhadap lingkungan hypertext. Maksudnya adalah seseorang dituntut untuk memahami navigasi atau pandu arah dalam web browser yang tentunya berbeda dengan teks yang dijumpai dengan buku.
- 3) Evaluasi Konten. Kompetensi ini mencakup beberapa kemampuan yaitu kemampuan dalam membedakan antara tampilan dengan tampilan suatu halaman web yang dikunjungi, kemampuan menganalisa latar belakang informasi yang ada di internet meliputi kesadaran untuk menelusuri lebih jauh mengenai sumber dan pembuat informasi, kemampuan mengevaluasi

suatu alamat web dengan cara memahami macam-macam domain untuk setiap lembaga atau negara tertentu, kemampuan menganalisa suatu halaman web serta pengetahuan tentang newsgroup atau grup diskusi.

- 4) Penyusunan pengetahuan. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam mencari informasi melalui internet, kemampuan membuat suatu personal newsfeed atau pemberitahuan berita terbaru yang akan didapatkan dengan cara bergabung dan berlangganan berita dalam suatu newsgroup, mailing list atau grup diskusi yang lain.

Musiin & Indrajit, (2020: 61) terdapat tujuh elemen literasi digital sebagai berikut:

- a. *Information literacy* adalah kemampuan mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi yang dibutuhkan secara efektif.
- b. *Digital Scholarship* adalah elemen yang mencakup partisipasi aktif pengguna media digital dalam kegiatan akademis untuk menjadikan informasi dari media digital tersebut sebagai referensi data.
- c. *Learning skills* merupakan belajar secara efektif berbagai teknologi yang mempunyai fitur-fitur lengkap untuk aktifitas pembelajaran formal maupun informal.
- d. *ICT literacy* atau disebut dengan melek teknologi informasi dan komunikasi yang fokus pada cara-cara untuk mengadopsi, menyesuaikan, serta menggunakan perangkat digital dan media berbasis TIK baik aplikasi dan pelayanannya.

- e. *Career dan identity* management berkaitan dengan cara-cara mengelola identitas online.
- f. *Communication and collaboration* merupakan bentuk partisipasi secara aktif untuk pembelajaran dan penelitian melalui jaringan digital.
- g. *Media literacy* atau literasi media mencakup kemampuan kritis membaca dan kreatif komunikasi akademis dan profesional dalam berbagai media.

Berdasarkan uraian tersebut, dimensi yang dikemukakan para ahli diambil kesimpulan bahwa literasi digital guru meliputi (1) *internet searching* (pencarian internet), dengan indikator: (a) kemampuan untuk melakukan pencarian informasi, (b) kemampuan berpartisipasi dalam ruang digital, (2) Pandu arah (*hypertextual navigation*), dengan indikator: (a) memahami bagaimana sistem kerja media, (b) kemampuan untuk praktek keaksaraan baru. (3) Evaluasi konten informasi (*content evaluation*), dengan indikator: (a) Keterampilan dalam menganalisis latar belakang informasi yang ada di internet, (b) Keterampilan dalam mengevaluasi alamat website, (c) Kemampuan menganalisis halaman website, (d) Pengetahuan tentang FAQ dalam suatu grup diskusi. (4) Penyusunan pengetahuan (*knowledge assembly*), dengan indikator (a) Kemampuan membuat personal *newsfeed* atau pemberitahuan berita terbaru, (b) Kemampuan melakukan analisis terhadap informasi yang diperoleh, (c) Kemampuan menggunakan semua jenis media, (d) Kemampuan menyusun sumber informasi yang diperoleh di internet dengan kehidupan nyata.

C. Budaya Berprestasi

1. Pengertian Budaya Berprestasi

Pengertian budaya menurut Koentjaraningrat (2018:180) adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Pemakaian istilah antara "budaya" dengan "kebudayaan" selama ini dianggap memiliki kesamaan arti. Padahal kedua istilah tersebut memiliki perbedaan. Masinambow (2019:6) menyatakan bahwa budaya lebih mengacu kepada pengertian tingkah laku atau pola perilaku, kebiasaan, atau nilai dalam sistem nilai. Budaya diartikan sebagai suatu cara hidup tertentu yang terlihat dalam masyarakat. Sedangkan kebudayaan lebih mengacu kepada keseluruhannya (termasuk yang diacu budaya), yaitu kepada semua aspek seperti kesenian, organisasi sosial, mata pencaharian, bahasa, dan religi yang terintegrasi menurut suatu pola keterikatan tertentu sehingga memberikan corak khas kepada masyarakat yang bersangkutan (Masinambow, 2019:6).

Budaya Berprestasi merupakan budaya yang menggambarkan karyawan yang secara mandiri ingin mencapai keberhasilan dan prestasi. Budaya ini mampu menciptakan karyawan yang mandiri, berprestasi, dan berdaya saing (Robbins, 2020). Sedangkan menurut pendapat Muhibbin Syah (2018) budaya berprestasi atau *Achievemen Culture* adalah budaya yang berorientasi yang menghargai daya saing dan inisiatif pribadi dalam memberikan pencapaian setingginya terhadap pihak tertentu. Budaya prestasi (*achievement culture*) yaitu suasana yang mendorong ekspresi diri dan usaha

keras untuk adanya independensi, dan tekanannya ada pada keberhasilan dan prestasi (Gofee dan Jones, 2019).

Mulyana (2023) Budaya berprestasi adalah kebiasaan untuk mencapai kemenangan dalam sebuah kompetisi sehat yang sering didapat oleh seseorang atau komunitas tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya berprestasi adalah tingkah laku atau pola perilaku, kebiasaan, atau nilai yang ada untuk sebuah kompetisi sehat untuk mendapatkan kemenangan.

2. Faktor Budaya Berprestasi

Terdapat beberapa faktor-faktor budaya berprestasi, baik bersifat internal maupun eksternal, ataupun bersifat individual maupun bersifat kolektif. Di bawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya berprestasi.

a. Faktor Individual

Penelitian Harter (dalam Hawadi, 2023) berdasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik menunjukkan bahwa hanya orang yang mempersepsikan dirinya untuk berkompetensi dalam bidang akademis yang mampu mengembangkan motivasi intrinsik. Orang-orang jenis ini lebih menyukai tugas-tugas yang menantang dan selalu berusaha mencari kesempatan untuk memuaskan rasa ingin tahunya. Sebaliknya, dengan persepsi diri yang rendah, lebih menyukai tugas-tugas yang mudah dan sangat tergantung pada pengarahan guru. Yang termasuk faktor individual antara lain pengarahan dari pimpinan.

b. Faktor Situasional

Pentingnya peranan motivasi dalam proses budaya berprestasi perlu dipahami oleh semuanya agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada yang lain. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks tugas mengajar maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk meraih keunggulan dari yang lain (Pakdesota, 2018; 135)

Budaya berprestasi seseorang akan tercermin pada perilaku. Ada beberapa ciri yang menjadi indikator orang yang memiliki budaya berprestasi yang tinggi. Individu yang motif berprestasi tinggi akan menampilkan tingkah laku dengan ciri-ciri menyenangkan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut tanggung jawab pribadi, memilih pekerjaan yang risikonya sedang (moderat), mempunyai dorongan sebagai umpan balik (feed back) tentang perebutannya dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara kreatif.

Menurut Hartanto (2022: 65) beberapa karakteristik yang membedakan antara seseorang yang bisa menerapkan budaya berprestasinya rendah dengan orang yang yang budaya berprestasinya tinggi. Karakteristik budaya berprestasi ialah:

1. Kemauan untuk melakukan aktivitas yang menunjukkan suatu prestasi orang yang motivasi berprestasinya tinggi akan mempunyai anggapan bahwa keberhasilan disebabkan oleh kemampuan dan usaha yang sungguh-sungguh. Anggapan seperti ini akan menyebabkan orang

tersebut bangga apabila dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Rasa bangga ini menyebabkan bertambahnya keinginan untuk melakukan aktifitas yang lain.

2. Kegigihan berusaha. Usaha adalah faktor yang tidak stabil karena bertanggung pada kemampuan seseorang, orang yang motivasi berprestasi tinggi akan cenderung bekerja keras sesudah mengalami kegagalan untuk mencapai sukses pada waktu-waktu selanjutnya, ia akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang sebelumnya gagal di capai. Sebaliknya orang yang motivasi berprestasi rendah menganggap kegagalan disebabkan oleh ketidakmampuan. Kemampuan adalah faktor yang stabil, tidak dapat di ubah oleh kemampuan semata-mata. Oleh karena itu, dalam anggapannya kegagalan akan diikuti oleh rentetan kegagalan pula. Pada individu yang rendah motivasi berprestasinya, usahanya untuk berprestasi juga lemah dan mudah menyerah.

Dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya berprestasi pada intinya adalah ketika budaya dapat diterapkan dalam satu lembaga pendidikan maka budaya berprestasi akan bekerja mempengaruhi memberikan nilai-nilai sehingga semuanya akan terdorong agar unggul dalam berbagai bidang sehingga meraih prestasi yang diinginkan budaya prestasi dari faktor ekstern dan intern lebih ditentukan oleh faktor intern yang lahir dari dalam diri orang untuk melaksanakan budaya berprestasi tersebut.

3. Dimensi dan Indikator Budaya Berprestasi

Dimensi Budaya berprestasi dengan nilai-nilai yang dapat dikembangkan yaitu:

- a. Berorientasi pada Hasil, Nilai bersama organisasi yang paling berbeda, yang mempraktikkan budaya berprestasi terletak pada fokusnya yang kuat pada hasil
- b. Pelayanan kepada Pelanggan tinggi, Perusahaan yang mempraktikkan budaya berprestasi mengetahui bagaimana mengintegrasikan teknologi, proses, strategi dan orang sehingga pelanggan menghargai jasa dan produknya tinggi dan akan membayar untuk itu.
- c. Inovasi adalah tentang menciptakan sesuatu yang belum pernah dibuat sebelumnya.
- d. Kejujuran, Orang dalam organisasi tidak akan melanjutkan bekerja kerasmelakukan yang terbaik, jika mereka merasa tidak ada kejujuran di tempat kerja.
- e. Penghargaan, Pekerjaan yang terbaik datang dari orang yang mempunyai kebanggaan Terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya.
- f. Respon terhadap perubahan, kemampuan organisasi menyelaraskan perubahan internal pada kekuatan perubahan eksternal
- g. Akuntabilitas, akuntabilitas adalah tentang menerima masalah dan memastikan bahwa masalah tersebut terselesaikan
- h. Keinginan besar, banyak organisasi menjadi besar karena keinginan besar dari pemimpin di belakangnya (Suharto, 2020: 102)

Robbins (2020: 85) menjelaskan indikator-indikator budaya berprestasi sebagai berikut.

- a. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana seseorang mampu mendorong berinovasi dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian yang rinci, yaitu sejauh mana seseorang mampu memperlihatkan ketelitian terhadap hal-hal yang rinci.
- c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana seseorang fokus terhadap hasil pekerjaan.
- d. Orientasi individu, yaitu sejauh mana seseorang memperhitungkan kontribusi dari anggotanya.
- e. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan dalam organisasi dikerjakan dalam tim.

Menurut Nurhadijah (2017: 88), dimensi dan indikator budaya berprestasi adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin. Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar organisasi.
- b. Keterbukaan. Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar untuk kepentingan organisasi.
- c. Saling menghargai. Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerjasama. Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi.

Sedangkan menurut Triguno, Rahardjo, dan Zuhri (2017:8) dimensi dan indikator budaya berprestasi dibagi menjadi :

- a. Sikap terhadap pekerjaan. Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya
- b. Perilaku pada waktu bekerja. Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
- c. Disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Mc Clelland sebagaimana yang dikutip oleh Susanto (2023: 154) individu yang memiliki budaya berprestasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi. Yaitu keadaan yang memiliki kemauan dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah yang diterimanya. yang bertanggung jawab terhadap tugasnya akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya karena mengerjakan tugas secara mandiri.
2. Menetapkan nilai yang nantinya akan dicapai. Hal ini berkaitan dengan kemampuan menargetkan nilai yang ingin dicapainya. Nilai yang ditargetkan ialah nilai yang lebih tinggi dari yang sudah diperoleh sebelumnya atau lebih tinggi dari nilai yang telah dicapai orang lain.

Untuk menggapai nilai yang sesuai standar keunggulan, maka individu harus memahami dengan tuntas terkait materi yang diajarkan.

3. Berupaya untuk bekerja dengan kreatif. Dimensi ini menggambarkan kemampuan akan gigih dan giat dalam menggali cara kreatif guna menuntaskan tugas kerjanya.
4. Berupaya untuk menggapai cita-cita sebaik-baiknya. Dimensi ini menggambarkan siswa yang memiliki cita-cita yang tinggi, selalu berupaya sepenuh hati dan sebaik-baiknya dalam kegiatan belajar. Guru akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas.

Dapat diambil kesimpulan bahwa budaya berprestasi adalah 1) Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana seseorang mampu mendorong berinovasi dan berani mengambil risiko; 2) Perhatian yang rinci, yaitu sejauh mana seseorang mampu memperlihatkan ketelitian terhadap hal-hal yang rinci; 3) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana seseorang fokus terhadap hasil pekerjaan; 4) Orientasi individu, yaitu sejauh mana seseorang memperhitungkan kontribusi dari anggotanya; 5). Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan dalam organisasi dikerjakan dalam tim.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Chandra & Syardiansah, (2021) menjelaskan motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi

kinerja. Menurut Wibowo (2018: 121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Uno (2017: 72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2018: 121). Colquitt, LePine dan Wesson dalam Umar (2014: 122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Martoyo (2015: 28) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Kartika dan Susilawati (2022) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari definisi motivasi kerja para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuan.

2. Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. **Kebutuhan Hidup** Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.
- b. **Kebutuhan Masa Kerja** Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- c. **Kebutuhan Harga Diri** Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Dewi, 2019: 65) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja

Sementara itu Ravianto (dalam Siagian, 2022: 98) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhan, seperti:

- a). Pemimpin ,
- b). Rekan kerja atau dunia sosial,
- c). Sarana fisik,
- d). Kebijaksanaan dan peraturan,
- e). Imbalan jasa uang dan non uang,
- f). Jenis pekerjaan dan tantangan.

Faustino Cardoso (2023: 132) mengatakan bahwa motivasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional yang terdiri dari

- a. Faktor Individual Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan.
- b. Faktor

Organisasi Yang tergolong faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh As'ad (2020: 65) motivasi kerja disebabkan oleh faktor internal (meliputi sikap, minat, potensi) dan faktor eksternal (meliputi kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi, pola manajemen yang berlaku) yang mempengaruhi individu. Perbedaan motivasi pada setiap individu dipengaruhi oleh seberapa besar kebutuhan-kebutuhan individu tersebut yang harus terpenuhi. Pemuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memotivasi individu dalam upaya-upaya yang dilakukan guna menunjang tujuan-tujuan produksi kerjanya juga organisasi tempat ia bekerja.

Dari penjelasan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri atau internal dan faktor dari luar diri seseorang atau eksternal.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Ada dua dimensi motivasi kerja menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2018 : 164) adalah sebagai berikut :

a) Ekstrinsik

- 1) Kebijakan dan administrasi. Kebijakan dan administrasi meliputi kebijakan organisasi dan kebijakan keuangan selain itu administrasi meliputi administrasi kepegawaian dan administrasi birokrasi.

- 2) Supervisi. Supervisi meliputi pengawasan secara menyeluruh terhadap kinerja semua anggotanya. supervisi ini bermaksud memberikan solusi atas permasalahan kinerja bawahannya.
 - 3) Gaji/Upah. Upah gaji sebagai bentuk apresiasi atas kinerjanya. Gaji yang diberikan secara disiplin dan sesuai dengan prestasinya akan mampu memunculkan motivasi.
 - 4) Pengaruh antar pribadi. Pengaruh antar personal di lingkungan kerja dapat menjadi motivasi sesama anggota, Pengaruh pribadi ini yang dimaksud adalah kebersamaan, kerjasama dan saling menguatkan dalam kerja.
 - 5) Kondisi kerja. kondisi lingkungan maupun kondisi sosial yang saling menguatkan dalam kerja tim.
- b) Intrinsik
- 1) Keberhasilan. Merasa ingin berhasil untuk mencapai puncak prestasi. keberhasilan ini hanya di dapat dengan kerja keras dan motivasi.
 - 2) Pengakuan/penghargaan. Penghargaan dari atasan yang ingin di dapat dengan cara bekerja keras akan menimbulkan motivasi.
 - 3) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan bidangnya akan berdampak terhadap peningkatan motivasi seseorang.
 - 4) Taggung jawab. Tanggung jawab dan lingkungan kerja dan tanggung jawab keluarga menjadi bagian dari motivasi kerja.
 - 5) Pengembangan. Seseorang ingin mengembangkan karirnya dilingkungan kerja akan menjadi motivasi dalam bekerja.

Pendapat berbeda dari Daryanto & Rachmawati (2015:63) yang menjelaskan indikator motivasi kerja sebagai berikut

- a. Upah atau gaji yang layak. Indikator ini dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b. Pemberian insentif. Indikator ini diukur melalui pemberian bonus sewaktu waktu.
- c. Mempertahankan harga diri. Indikator ini diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.
- d. Memenuhi kebutuhan rohani. Indikator ini diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
- e. Memenuhi kebutuhan partisipasi. Indikator ini diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki dan tanggung jawab.
- f. Menempatkan sekolah pada posisi yang sesuai. Indikator ini dapat diukur melalui seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman dan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- g. Menimbulkan rasa aman di masa depan. Indikator ini dapat diukur melalui penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, dan pemberian perumahan.
- h. Memperhatikan kesempatan untuk maju. Indikator ini diukur memberikan upaya pengembangan, pelatihan, kursus dan diklat.
- i. Menciptakan persaingan yang sehat. Indikator ini diukur melalui

produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja sekolah, penghargaan dan hukuman.

Uno (2017: 72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi kerja adalah:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- b. Prestasi yang dicapai. Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- c. Pengembangan diri. Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak. Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Indikator motivasi kerja menurut Fadillah, et all (2018:5) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. artinya orang yang memiliki motivasi akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. untuk mencapai prestasi yang diinginkan.
- c. Peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan

pekerjaan. terkadang dalam sebuah proses orang menghendaki adanya kemajuan karir dan mendapatkan upah yang lebih tinggi sesuai dengan karirnya.

- d. Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. Upah yang lebih tinggi bisa jadi dari gaji tunjangan dan bonus atas karya kerjanya.
- e. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya, sehingga bisa menyelesaikan segala permasalahan dalam kerjanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dimensi dan indikator yang dijadikan sebagai dasar pembuatan kuesioner motivasi kerja guru dalam penelitian ini meliputi: (1) Dimensi motivasi instrinsik, dengan indikator: (a) Keberhasilan yang dicapai, (b) Pengakuan/penghargaan, (c) Taggung jawab, (d) Pengembangan karir, (e) Peluang untuk maju (2) Dimensi Motivasi ekstrinsik, dengan indikator: (a) Prestasi yang dicapai, (b) Gaji/Upah, (c) Menciptakan persaingan yang sehat, (d) Kondisi kerja.

E. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini untuk dijadikan bahan komparasi dan pembahasan. Adapun beberapa penelitian tersebut sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Mariyam et al (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan

Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup baik dengan pengaruh sebesar 42,9%, (2) terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 5,7%, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 8% dan (4) terdapat pengaruh peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup baik dengan pengaruh sebesar 43,8%. Untuk meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah harus menjalankan perannya secara maksimal. Budaya positif sekolah dan motivasi kerja guru juga perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan mutu sekolah. Semakin baik peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru maka semakin baik mutu sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariyam, Ngasbun dan Rasiman (2023) yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup baik dengan pengaruh sebesar 42,9%, (2) terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 5,7%, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 8% dan (4) terdapat pengaruh

peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup baik dengan pengaruh sebesar 43,8%

Wardani et al (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. *Edum Jurnal*, ISSN: 2620-4363. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri di Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu, maka akan diikuti oleh semakin tingginya mutu pendidikan. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $Y = 45,859 + 0,545x$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah (x) dan mutu pendidikan (y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Susanto, Juliejatiningsih & Maryanto (2024) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan presentase skor sebesar 88,37. Budaya sekolah berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja guru sebesar 89,92. Profesionalitas guru memperoleh presentase skor mencapai 89,36 kategori sangat tinggi. Dengan hal ini, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh positif serta memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN Kabupaten Rembang.

Sukardi, Aminah dan Dewi (2023) berjudul “Peran Kompetensi Guru, Literasi Digital, dan Ketersediaan Sarana Teknologi Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran, literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran, sarana teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran. pengaruh positif dan signifikan kualitas pembelajaran.

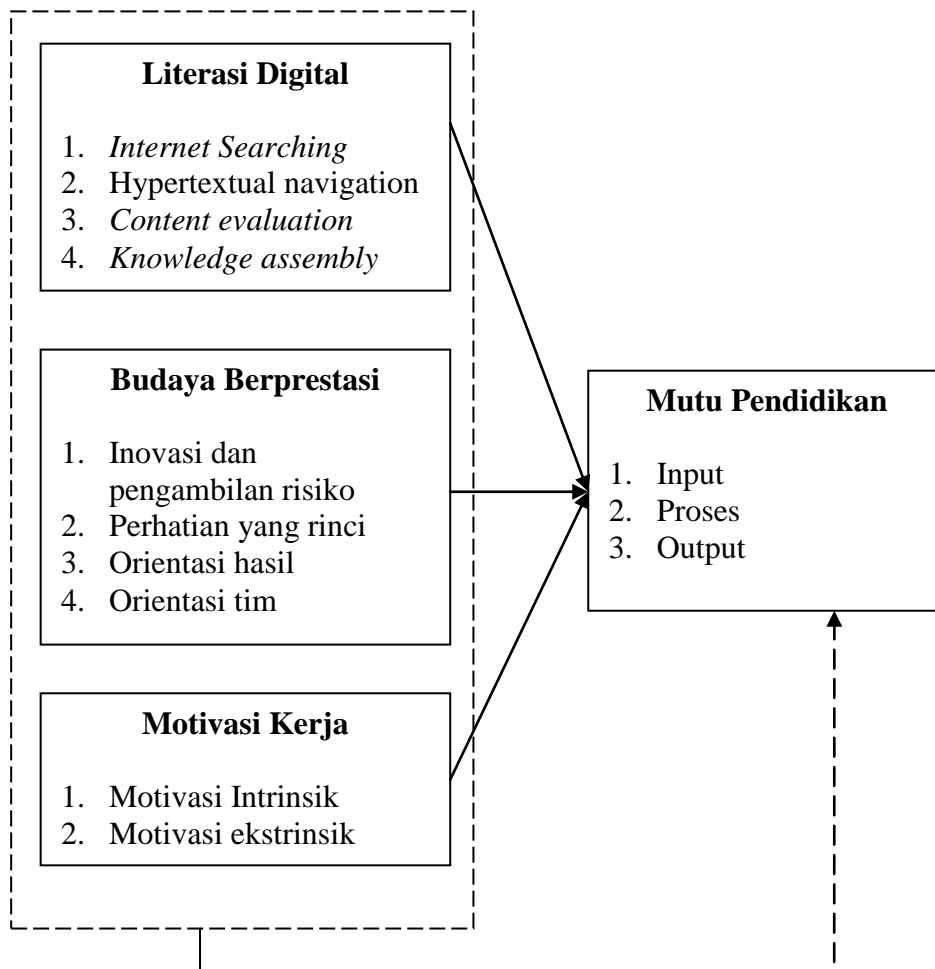
Khasanah, Rahayu dan Sesanti (2021) berjudul “Pengaruh Kemampuan Inovasi dan Kompetensi Literasi Digital Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Dasar Negeri Pada Masa Pandemi Covid 19 di Kecamatan Blimbing dan Sukun Kota Malang Universitas PGRI Kanjuruhan Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Sig, sebesar $0,0001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara kemampuan inovasi dan kompetensi literasi digital guru terhadap keefektifan sekolah.

Penelitian terdahulu meneliti tentang mutu pendidikan, demikian halnya dengan penelitian juga. Akan tetapi penelitian ini memiliki kebaruan yaitu menjadikan variabel literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja yang terlibat menjadi variabel dependent yang diuji ada tidaknya pengaruh kontribusinya.

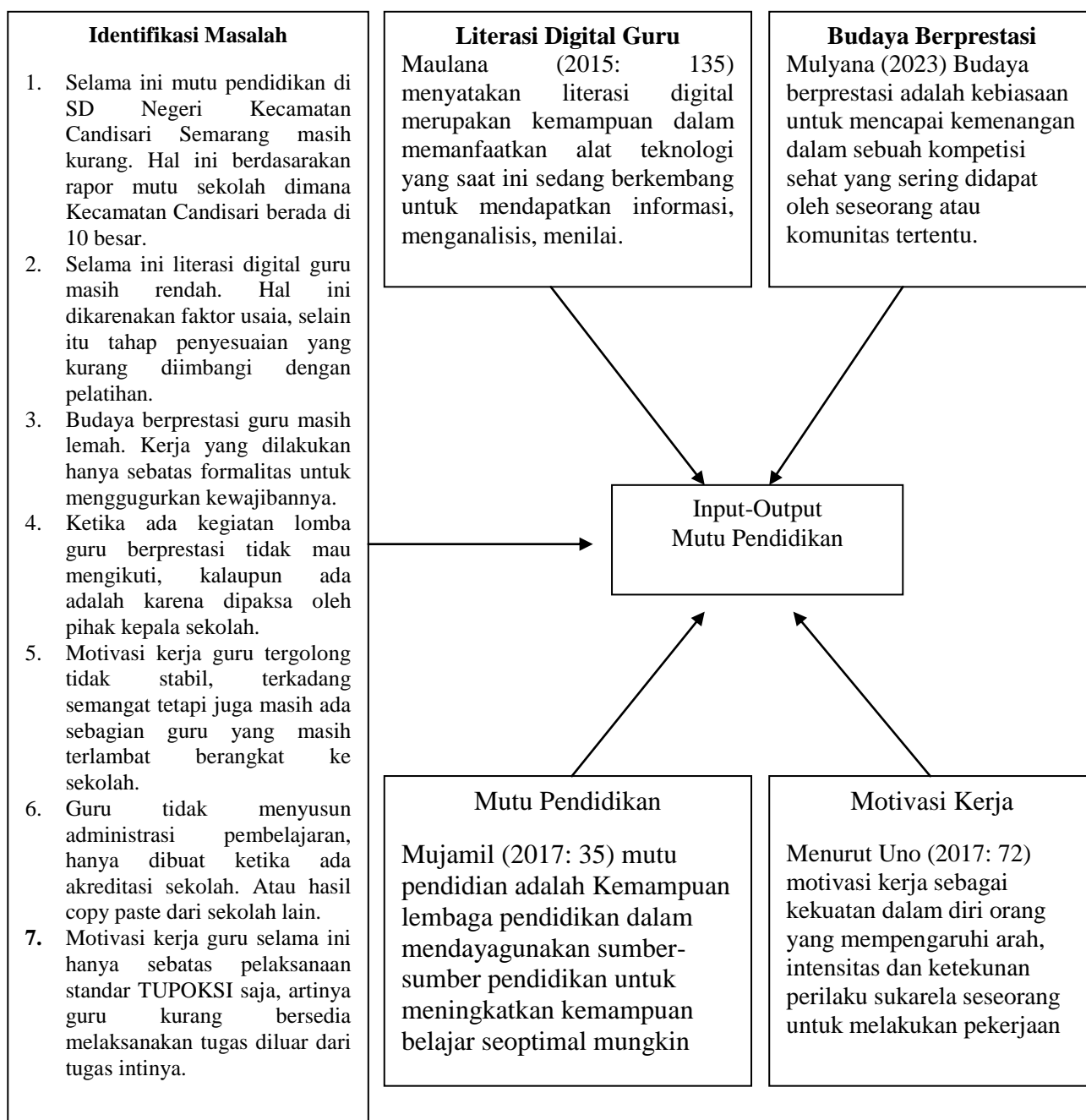
F. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penelitian tentang pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah

Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang. Oleh karena itu untuk memberikan pemahaman akan digambarkan dalam bentuk bagan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara sebelum dilaksakannya penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir dan kajian teori, maka hipotesis penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Ada pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.
2. Ada pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.
4. Ada pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

Hipotesis Statistik

Hipotesis Pertama

Ho: $\beta = 0$: Tidak ada pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan.

Ha: $\beta \neq 0$: Ada pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan.

Hipotesis Kedua

Ho: $\beta = 0$: Tidak ada pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan.

Ha: $\beta \neq 0$: Ada pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan.

Hipotesis Ketiga

Ho: $\beta = 0$: Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan.

Ha: $\beta \neq 0$: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan.

Hipotesis Keempat

Ho: $\beta = 0$: Tidak ada pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan.

Ha: $\beta \neq 0$: Ada pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2019:54).

Jenis penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019:44) dalam hal ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Kartini Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Parakan Candisari Kota Semarang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei – Oktober 2025.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | |
|----|---------------------------|-------|------|------|-------|------|-------|
| | | Mei | Juni | Juli | Agust | Sept | oktob |
| 1 | Penyusunan proposal | √ | | | | | |
| 2 | Penyebaran kuesioner | | √ | √ | | | |
| 3 | Olah data hasil kuesioner | | | | √ | | |
| 4 | Penyusunan tesis | | | | √ | √ | |
| 5 | Bimbingan tesis | | | | √ | √ | |
| 6 | Ujian tesis | | | | | | √ |

C. Desain Penelitian

Desain atau langkah penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2020: 184) Penelitian kausalitas adalah jenis penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel.

Peneliti melakukan survey terhadap tanggapan responden tentang pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang. Penelitian survei kausalitas bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, pengaruh variabel mengacu pada kecenderungan bahwa variasi satu variabel diikuti oleh variabel yang lain.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel diantaranya adalah variabel independent meliputi literasi digital guru (X1), budaya berprestasi

(X2) dan variabel dependent meliputi motivasi kerja (Y) terhadap mutu pendidikan.

2. Definisi Konseptual Variabel

- a. Mutu pendidikan adalah keunggulan atau kemampuan sistem pendidikan dalam mengelola dan memproses input pendidikan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b. Kemampuan literasi digital guru yang dimaksud adalah kecakapan guru dalam memahami, menggunakan, membuat informasi dalam berbagai bentuk dengan media teknologi digital untuk kepentingan pembelajaran.
- c. Budaya berprestasi adalah tingkah laku atau pola perilaku, kebiasaan, atau nilai yang ada untuk sebuah kompetisi sehat untuk mendapatkan kemenangan.
- d. motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuan.

3. Definisi Operasional

- a. Mutu pendidikan ini dicari datanya melalui angket. Pengukurannya mengacu pada dimensi dan indikator (1) input dengan indikator a) Kompetensi dan kinerja Guru; b) Kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan; c) Pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, dan

akuntabel. (2) Proses meliputi indikator a) kompetensi dan kinerja guru; b) kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan; c) pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel. (2) Output meliputi indikator a) hasil belajar peserta didik; b) prestasi akademik.

- b. Motivasi kerja menggali data dengan kuesioner. Dimensi dan indikator yang dijadikan sebagai dasar pembuatan kuesioner motivasi kerja guru dalam penelitian ini meliputi: (1) Dimensi motivasi instrinsik, dengan indikator: (a) Keberhasilan yang dicapai, (b) Pengakuan/penghargaan, (c) Taggung jawab, (d) Pengembangan karir, (e) Peluang untuk maju (2) Dimensi Motivasi ekstrinsik, dengan indikator: (a) Prestasi yang dicapai, (b) Gaji/Upah, (c) Menciptakan persaingan yang sehat, (d) Kondisi kerja.
- c. Literasi digital guru menggali data dengan kuesioner. Penyusunan kuesioner variabel literasi digital guru mangacu pada dimensi dan indikator meliputi (1) *internet searching* (pencarian internet), dengan indikator: (a) kemampuan untuk melakukan pencarian informasi, (b) kemampuan berpartisipasi dalam ruang digital, (2) Pandu arah (*hypertextual navigation*), dengan indikator: (a) memahami bagaimana sistem kerja media, (b) kemampuan untuk praktek keaksaran baru. (3) Evaluasi konten informasi (*content evaluation*), dengan indikator: (a) Keterampilan dalam menganalisis latar belakang informasi yang ada di internet, (b) Keterampilan dalam mengevaluasi alamat website, (c) Kemampuan menganalisis halaman website, (d) Pengetahuan tentang

FAQ dalam suatu grup diskusi. (4) Penyusunan pengetahuan (*knowledge assembly*), dengan indikator (a) Kemampuan membuat personal *newsfeed* atau pemberitahuan berita terbaru, (b) Kemampuan melakukan analisis terhadap informasi yang diperoleh, (c) Kemampuan menggunakan semua jenis media, (d) Kemampuan menyusun sumber informasi yang diperoleh di internet dengan kehidupan nyata.

- d. Budaya berprestasi menggali datanya dengan kuesioner dengan mengacu pada dimensi 1) Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana seseorang mampu mendorong berinovasi dan berani mengambil risiko; 2) Perhatian yang rinci, yaitu sejauh mana seseorang mampu memperlihatkan ketelitian terhadap hal-hal yang rinci; 3) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana seseorang fokus terhadap hasil pekerjaan; 4) Orientasi individu, yaitu sejauh mana seseorang memperhitungkan kontribusi dari anggotanya; 5). Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan dalam organisasi dikerjakan dalam tim.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020: 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel penelitian ini adalah

semua guru dan kepala sekolah SD Negeri Kec Candisari Kota Semarang yang berjumlah 260 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020: 80) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2019: 82), sebagai berikut:

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

Dimana:

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = Batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel dengan tingkat kesalahan 5% "

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

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

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

$$n = 157,57$$

Dengan demikian maka sampel penelitian ini nanti berjumlah 158

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan proportional random sampling. Menurut Sugiyono (2019:122), 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 | 32 | 32X185/260 | 19 |
| 2 | SDN Candi 02 | 9 | 9 X185/260 | 5 |
| 3 | SDN Candi 03 | 9 | 9 X185/260 | 5 |
| 4 | SDN Jatingaleh 1 | 32 | 32 X185/260 | 19 |
| 5 | SDN Jatingaleh 2 | 6 | 6 X185/260 | 4 |
| 6 | SDN Jomblang 1 | 23 | 23 X185/260 | 14 |
| 7 | SDN Jomblang 2 | 19 | 19 X185/260 | 12 |
| 8 | SDN Jombang 3 | 16 | 16 X185/260 | 10 |
| 9 | SDN Jomblang 5 | 11 | 11 X185/260 | 7 |
| 10 | SDN Karang Anyar Gunung 1 | 16 | 16 X185/260 | 10 |
| 11 | SDN Karang Anyar Gunung 2 | 22 | 22 X185/260 | 13 |
| 12 | SDN Tegalsari 1 | 10 | 10 X185/260 | 6 |
| 13 | SDN Tegalsari 2 | 9 | 9 X185/260 | 5 |
| 14 | SDN Tegalsari 3 | 9 | 9 X185/260 | 5 |
| 15 | SDN Wonotingal | 29 | 29 X185/260 | 18 |
| 16 | SDN Kaliwiru | 8 | 8 X185/260 | 5 |
| | Jumlah | 260 | | 158 |

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. *Kuesioner* (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 199). Angket

yang *digunakan* dalam penelitian adalah angket tertutup, langsung, dengan pilihan ganda, menggunakan 5 pilihan jawaban. Skor penilaian adalah:

- 1) Jawaban sangat tinggi diberi skor 5
- 2) Jawaban tinggi diberi skor 4
- 3) Jawaban sedang diberi skor 3
- 4) Jawaban kurang diberi skor 2
- 5) Jawaban sangat kurang diberi skor 1

Penyusunan instrumen penelitian ini diawali dari penentuan variabel penelitian. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2016: 103). Dalam penyusunan instrumen penelitian digunakan matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian pada lampiran. Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau *kuisisioner*. Pengukuran instrumen dengan skala likert yang terdiri lima pilihan. Untuk setiap butir pertanyaan/pernyataan disediakan lima alternatif jawaban. Penyeoran jawaban dari yang paling tinggi yaitu 5, 4, 3, 2, 1 dengan urutan yang ditentukan.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen

| Mutu pendidikan (Y) | | | |
|---------------------|--|-------------|-------------|
| Dimensi | Indikator | Item Soal | Jumlah Soal |
| Input | 1. Kompetensi dan kinerja Guru | 1-4 | 4 |
| | 2. Kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan | 5-8 9-12 | 4 4 |
| | 3. Pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel. | | |
| Proses | 1. Kualitas pembelajaran, | 13-16 | 4 |
| | 2. Kepemimpinan, | 17-20 | 4 |
| | 3. Iklim keamanan sekolah | 21-24 | 4 |

| | | | |
|-------------|--------------------------------|-------|----|
| | 4. Literasi | 25-28 | 4 |
| Output | 1. Hasil belajar peserta didik | 29-32 | 4 |
| | 2. Prestasi akademik | 33-36 | 4 |
| Jumlah Soal | | | 36 |

Kemampuan literasi digital guru (X1)

| Dimensi | Indikator | Item Soal | Jumlah Soal |
|--|---|-----------|-------------|
| <i>Internet Searching</i> Pencarian Internet | 1. Kemampuan untuk melakukan pencarian informasi | 1-3 | 3 |
| | 2. Kemampuan berpartisipasi dalam ruang digital | 4-6 | 3 |
| Panduan arah (hypertextual navigation) | 1. Memahami bagaimana sistem kerja media, | 7-9 | 3 |
| | 2. Kemampuan untuk praktek keaksaraan baru | 10-12 | 3 |
| Evaluasi konten informasi (<i>content evaluation</i>), | 1. Keterampilan dalam menganalisis latar belakang informasi yang ada di internet, | 13-15 | 3 |
| | 2. Keterampilan dalam mengevaluasi alamat website, | 16-18 | 3 |
| | 3. Kemampuan menganalisis halaman website, (d) Pengetahuan tentang FAQ dalam suatu grup diskusi | 19-21 | 3 |
| Penyusunan pengetahuan (<i>knowledge assembly</i>) | 1. Kemampuan membuat personal <i>newsfeed</i> atau pemberitahuan berita terbaru, | 22-24 | 3 |
| | 2. Kemampuan melakukan analisis terhadap informasi yang diperoleh, | 25-27 | 3 |
| | 3. Kemampuan menggunakan semua jenis media. | 28-30 | 3 |
| Dimensi | Indikator | Item Soal | Jumlah Soal |
| | 4. Kemampuan menyusun sumber informasi yang diperoleh di internet dengan kehidupan nyata | 31-33 | 3 |
| Jumlah Total | | | 33 |

Budaya Berprestasi (X2)

| Dimensi | Indikator | Item Soal | Jumlah Soal |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|-------------|
| Inovasi dan pengambilan risiko | 1. Memiliki ide pembaharuan | 1-3 | 3 |
| | 2. Berani mengambil keputusan | 4-6 | 3 |
| | 3. Siap Menanggung resiko pekerjaan | 7-9 | 3 |

| | | | |
|----------------------|---|----------------|--------|
| Perhatian yang rinci | 1. Melaksanakan pekerjaan dengan lengkap sesuai tupoksi | 10-12 | 3 |
| | 2. Teliti dalam kerja sampai pada rincian detail | 13-15 | 3 |
| Orientasi hasil | 3. Memiliki hasil kerja yang maksimal | 16-18 | 3 |
| | 4. Kerja produktif untuk meraih prestasi | 19-22 | 4 |
| Orientasi tim | 5. Dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan | 23-27 28-32 | 5 5 |
| | 6. Selalu mengutamakan kerjasama | | |
| Jumlah Soal | | | 32 |

Motivasi Kerja (X3)

| Dimensi | Indikator | No. Soal | Item Soal |
|---------------------|---------------------------|----------|-----------|
| Motivasi Intrinsik | Keberhasilan yang dicapai | 1-4 | 4 |
| | Pengakuan/penghargaan | 5-8 | 4 |
| | Tanggung Jawab | 9-12 | 4 |
| | Pengembangan karir | 13-16 | 4 |
| Motivasi ekstrinsik | Kebijakan Sekolah | 17-20 | 4 |
| | Gaji/Upah | 21-24 | 4 |
| | Hubungan teman Kerja | 25-28 | 4 |
| | Kondisi kerja | 29-32 | 4 |
| Jumlah Soal | | | 32 |

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabanya tidak langsung diperoleh. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

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

Sugiyono (2017:115) menyebutkan bahwa bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas merupakan konstruk dikatakan valid dan apabila dibawah 0,3 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak valid. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis butir dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah dengan menggunakan *rumus product moment pearson*. Analisis hasil uji coba instrument dilakukan dengan bantuan computer program SPSS versi 21 for Windows. Penelitian ini menggunakan metode EFA untuk membuktikan validitas konstruk instrumen dan dibantu program SPSS 16.0. Rumusnya adalah:

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

Keterangan:

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

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

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

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

Tabel 3.4
 Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan (Y)

| No Soal | R hitung | Batas Ambang Validitas | Keterangan |
|---------|----------|------------------------|-------------|
| 1 | 0.576 | 0.361 | valid |
| 2 | 0.675 | 0.361 | valid |
| 3 | 0.544 | 0.361 | valid |
| 4 | 0.630 | 0.361 | valid |
| 5 | 0.499 | 0.361 | valid |
| 6 | 0.530 | 0.361 | valid |
| 7 | 0.726 | 0.361 | valid |
| 8 | 0.776 | 0.361 | valid |
| 9 | 0.658 | 0.361 | valid |
| 10 | 0.294 | 0.361 | Tidak valid |
| 11 | 0.501 | 0.361 | valid |
| 12 | 0.572 | 0.361 | valid |
| 13 | 0.500 | 0.361 | valid |
| 14 | 0.521 | 0.361 | valid |
| 15 | 0.664 | 0.361 | valid |
| 16 | 0.656 | 0.361 | valid |
| 17 | 0.541 | 0.361 | valid |
| 18 | 0.576 | 0.361 | valid |
| 19 | 0.614 | 0.361 | valid |
| 20 | 0.576 | 0.361 | valid |
| 21 | 0.600 | 0.361 | valid |
| 22 | 0.521 | 0.361 | valid |
| 23 | 0.585 | 0.361 | valid |
| 24 | 0.589 | 0.361 | valid |
| 25 | 0.530 | 0.361 | valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 26 | 0.316 | 0.361 | Tidak valid |
| 27 | 0.658 | 0.361 | valid |
| 28 | 0.624 | 0.361 | valid |
| 29 | 0.562 | 0.361 | valid |
| 30 | 0.595 | 0.361 | valid |
| 31 | 0.724 | 0.361 | valid |
| 32 | 0.560 | 0.361 | valid |
| 33 | 0.598 | 0.361 | valid |
| 34 | 0.577 | 0.361 | valid |
| 35 | 0.640 | 0.361 | valid |
| 36 | 0.546 | 0.361 | valid |

Sumber: Olah data

Berdasarkan hasil uji validitas variabel mutu pendidikan dari 36 soal dinyatakan tidak valid pada soal nomor 10 dan 26, dengan demikian jumlah soal kuesioner penelitian menjadi 34 soal.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kemampuan Literasi Digital Guru (X1)

| No Soal | R hitung | Batas Ambang Validitas | Keterangan |
|---------|----------|------------------------|-------------|
| 1 | 0.703 | 0.361 | valid |
| 2 | 0.631 | 0.361 | valid |
| 3 | 0.746 | 0.361 | valid |
| 4 | 0.619 | 0.361 | valid |
| 5 | 0.624 | 0.361 | valid |
| 6 | 0.304 | 0.361 | Tidak valid |
| 7 | 0.587 | 0.361 | valid |
| 8 | 0.543 | 0.361 | valid |
| 9 | 0.673 | 0.361 | valid |
| 10 | 0.725 | 0.361 | valid |
| 11 | 0.632 | 0.361 | valid |
| 12 | 0.697 | 0.361 | valid |
| 13 | 0.566 | 0.361 | valid |
| 14 | 0.665 | 0.361 | valid |
| 15 | 0.595 | 0.361 | valid |
| 16 | 0.645 | 0.361 | valid |
| 17 | 0.748 | 0.361 | valid |
| 18 | 0.623 | 0.361 | valid |
| 19 | 0.587 | 0.361 | valid |
| 20 | 0.633 | 0.361 | valid |
| 21 | 0.256 | 0.361 | Tidak valid |
| 22 | 0.674 | 0.361 | valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 23 | 0.655 | 0.361 | valid |
| 24 | 0.670 | 0.361 | valid |
| 25 | 0.636 | 0.361 | valid |
| 26 | 0.735 | 0.361 | valid |
| 27 | 0.501 | 0.361 | valid |
| 28 | 0.632 | 0.361 | valid |
| 29 | 0.652 | 0.361 | valid |
| 30 | 0.702 | 0.361 | valid |
| 31 | 0.655 | 0.361 | valid |
| 32 | 0.712 | 0.361 | valid |
| 33 | 0.670 | 0.361 | valid |

Sumber: Olah data

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kemampuan literasi digital guru dari 33 soal dinyatakan tidak valid pada soal nomor 6 dan 21, dengan demikian jumlah soal kuesioner penelitian menjadi 31 soal.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Budaya Berprestasi (X2)

| No Soal | R hitung | Batas Ambang Validitas | Keterangan |
|---------|----------|------------------------|------------|
| 1 | 0.523 | 0.361 | valid |
| 2 | 0.525 | 0.361 | valid |
| 3 | 0.452 | 0.361 | valid |
| 4 | 0.631 | 0.361 | valid |
| 5 | 0.556 | 0.361 | valid |
| 6 | 0.525 | 0.361 | valid |
| 7 | 0.503 | 0.361 | valid |
| 8 | 0.568 | 0.361 | valid |
| 9 | 0.563 | 0.361 | valid |
| 10 | 0.555 | 0.361 | valid |
| 11 | 0.484 | 0.361 | valid |
| 12 | 0.507 | 0.361 | valid |
| 13 | 0.589 | 0.361 | valid |
| 14 | 0.540 | 0.361 | valid |
| 15 | 0.554 | 0.361 | valid |
| 16 | 0.539 | 0.361 | valid |
| 17 | 0.511 | 0.361 | valid |
| 18 | 0.487 | 0.361 | valid |
| 19 | 0.622 | 0.361 | valid |
| 20 | 0.527 | 0.361 | valid |
| 21 | 0.498 | 0.361 | valid |
| 22 | 0.526 | 0.361 | valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 23 | 0.530 | 0.361 | valid |
| 24 | 0.508 | 0.361 | valid |
| 25 | 0.617 | 0.361 | valid |
| 26 | 0.599 | 0.361 | valid |
| 27 | 0.525 | 0.361 | valid |
| 28 | 0.552 | 0.361 | valid |
| 29 | 0.546 | 0.361 | valid |
| 30 | 0.635 | 0.361 | valid |
| 31 | 0.545 | 0.361 | valid |
| 32 | 0.477 | 0.361 | valid |

Sumber: Olah data

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya berprestasi dari 32 soal semuanya dinyatakan valid, sehingga semua soal digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

| No Soal | R hitung | Batas Ambang Validitas | Keterangan |
|---------|----------|------------------------|-------------|
| 1 | 0.539 | 0.361 | valid |
| 2 | 0.510 | 0.361 | valid |
| 3 | 0.569 | 0.361 | valid |
| 4 | 0.542 | 0.361 | valid |
| 5 | 0.731 | 0.361 | valid |
| 6 | 0.657 | 0.361 | valid |
| 7 | 0.675 | 0.361 | valid |
| 8 | 0.560 | 0.361 | valid |
| 9 | 0.628 | 0.361 | valid |
| 10 | 0.729 | 0.361 | valid |
| 11 | 0.797 | 0.361 | valid |
| 12 | 0.581 | 0.361 | valid |
| 13 | 0.522 | 0.361 | valid |
| 14 | 0.597 | 0.361 | valid |
| 15 | 0.545 | 0.361 | valid |
| 16 | 0.572 | 0.361 | valid |
| 17 | 0.656 | 0.361 | valid |
| 18 | 0.650 | 0.361 | valid |
| 19 | 0.644 | 0.361 | valid |
| 20 | 0.629 | 0.361 | valid |
| 21 | 0.519 | 0.361 | valid |
| 22 | 0.650 | 0.361 | valid |
| 23 | 0.552 | 0.361 | valid |
| 24 | 0.564 | 0.361 | valid |
| 25 | 0.285 | 0.361 | Tidak valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 26 | 0.662 | 0.361 | valid |
| 27 | 0.521 | 0.361 | valid |
| 28 | 0.579 | 0.361 | valid |
| 29 | 0.515 | 0.361 | valid |
| 30 | 0.577 | 0.361 | valid |
| 31 | 0.552 | 0.361 | valid |
| 32 | 0.512 | 0.361 | valid |

Sumber: Olah data

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja dari 32 soal dinyatakan tidak valid pada soal nomor 25, dengan demikian jumlah soal kuesioner penelitian menjadi 31 soal.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative 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 relative konsisten. Untuk uji reliabilitas digunakan metode belah dua (*Split Half Method*) dari Spearman Brown. Ghozali (2021: 40) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batas Ambang | Kesimpulan |
|----------|------------------|--------------|------------|
| Y | 0.941 | 0,70 | Reliabel |
| X1 | 0.951 | 0,70 | Reliabel |
| X2 | 0.921 | 0,70 | Reliabel |
| X3 | 0.936 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Olah data

Berdasarkan tabel 3.8. sebagaimana hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 dengan demikian maka kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

3. Uji Normalitas

Sudargo (2017:26) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah penyebaran data memenuhi asumsi normal dengan menggunakan program SPSS for windows 17.00. Program SPSS untuk uji kenormalan menggunakan uji *One Sample kolmogrov-Smirnov*. Untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak, maka cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp sig 2-tailed). Lebih jelasnya disajikan dibawah ini sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, data berdistribusi normal.

4. 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 (1) literasi digital guru (X_1) dan budaya berprestasi (x_2), kemudian motivasi kerja terhadap Mutu pendidikan (Y). Linieritas diuji dengan uji F. dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi.

Apakah nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linier.

5. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan bahwa antara variable independent mempunyai hubungan langsung (korelasi) yang sangat kuat. Multikolinieritas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 atau nilai tolerance lebih kecil 0,01.

6. Uji Heteroskedastisitas

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

7. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, penggunaan analisis regresi sederhana digunakan untuk pengujian hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu (1) literasi digital guru (X_1) dan budaya berprestasi (x_2), kemudian motivasi kerja terhadap Mutu pendidikan (Y)., Rumus persamaan regresi menurut Sugiyono (2019:15) yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y : Mutu pendidikan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel bebas

8. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ganda antara tiga variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: (1) literasi digital guru (X_1) dan budaya berprestasi (x_2), kemudian motivasi kerja terhadap Mutu pendidikan (Y). Rumus persamaan regresi ganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Mutu pendidikan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X_1 : literasi digital guru

X_2 : budaya berprestasi

X_2 : motivasi kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan bagian awal hasil penelitian yang merupakan bagian dari pengukuran terhadap persepsi dari 158 responden terkait literasi digital guru, budaya berprestasi, motivasi kerja dan mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Hasil olah data untuk mengetahui persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian diperoleh berdasarkan jumlah dari keseluruhan jawaban responden dan hasilnya dikelompokkan ke dalam kelas interval sesuai skala likert yang digunakan. Dalam penelitian ini persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian juga akan dikelompokkan menjadi 5 kriteria persepsi. Data penelitian mendeskripsikan hasil pengukuran tiga variabel penelitian, yaitu literasi digital guru, budaya berprestasi, motivasi kerja dan mutu pendidikan dengan rincian sebagai berikut:

a. Literasi Gigital Guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Data literasi digital guru diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 31 butir yang merupakan jawaban dari 158 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan literasi digital guru. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel literasi digital guru.

Tabel 4.1. Statistika Deskriptif Literasi Digital Guru

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Literasi Digital | 158 | 83 | 151 | 122,66 | 15,763 |
| Valid N (listwise) | | | | | |

Berdasarkan hasil pengumpulan data literasi digital guru yang diperoleh dari 158 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 151; skor terendah = 83; mean = 122,66; std deviation = 15,763. Sebaran data ini dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

= (skor tertinggi – skor terendah) : kategori

= (151 – 83) : 5

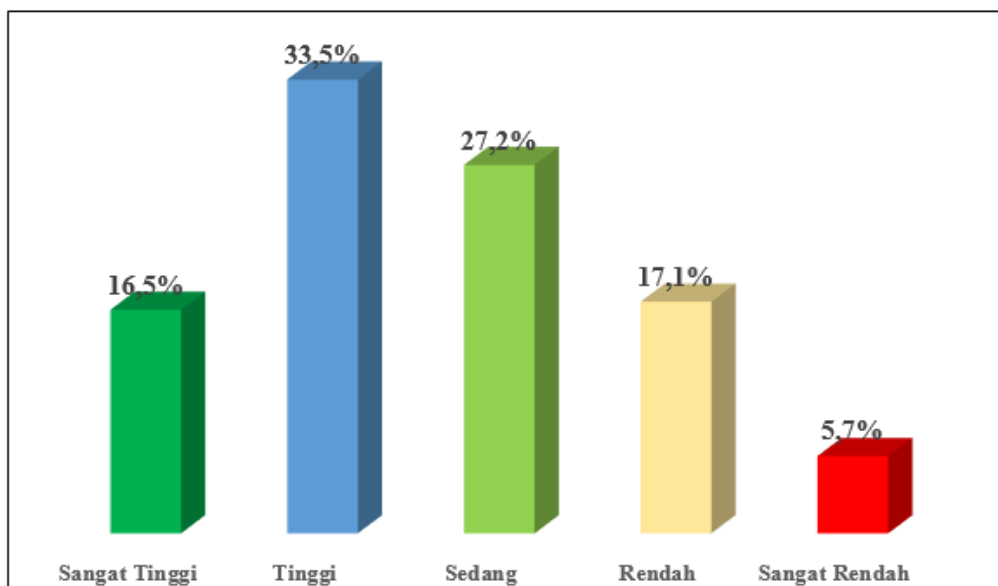
= 68 : 5

= 13,6

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Literasi Digital Guru

| No | Interval | Kategori | frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | 137,8 - 151 | Sangat Tinggi | 26 | 16,5% |
| 2 | 124,1 – 137,7 | Tinggi | 53 | 33,5% |
| 3 | 110,4 - 124 | Sedang | 43 | 27,2% |
| 4 | 96,7 – 110,3 | Rendah | 27 | 17,1% |
| 5 | 83 – 96,6 | Sangat Rendah | 9 | 5,7% |
| Total | | | 158 | 100% |

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang tentang literasi digital dapat dinyatakan dan disajikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini



Gambar 4.1
Grafik Sebaran Data Literasi Digital Guru

Berdasarkan data pada tabel 4.2 atau grafik 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang literasi digital guru, dengan rincian bahwa 5,7% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 17,1% responden termasuk dalam kategori rendah, 27,2% responden termasuk dalam kategori sedang, 35,4% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 14,6% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki literasi digital yang tinggi.

b. Budaya Berprestasi di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Data budaya berprestasi diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 32 butir yang merupakan

jawaban dari 158 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan budaya berprestasi. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel budaya berprestasi.

Tabel 4.3. Statistika Deskriptif Budaya Berprestasi

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Budaya Berprestasi | 158 | 90 | 157 | 127,22 | 16,091 |
| Valid N (listwise) | | | | | |

Berdasarkan hasil pengumpulan data budaya berprestasi yang diperoleh dari 158 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 157; skor terendah = 90; mean = 127,22; std deviation = 16,091. Sebaran data dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

= (skor tertinggi – skor terendah) : kategori

= $(157 - 90) : 5$

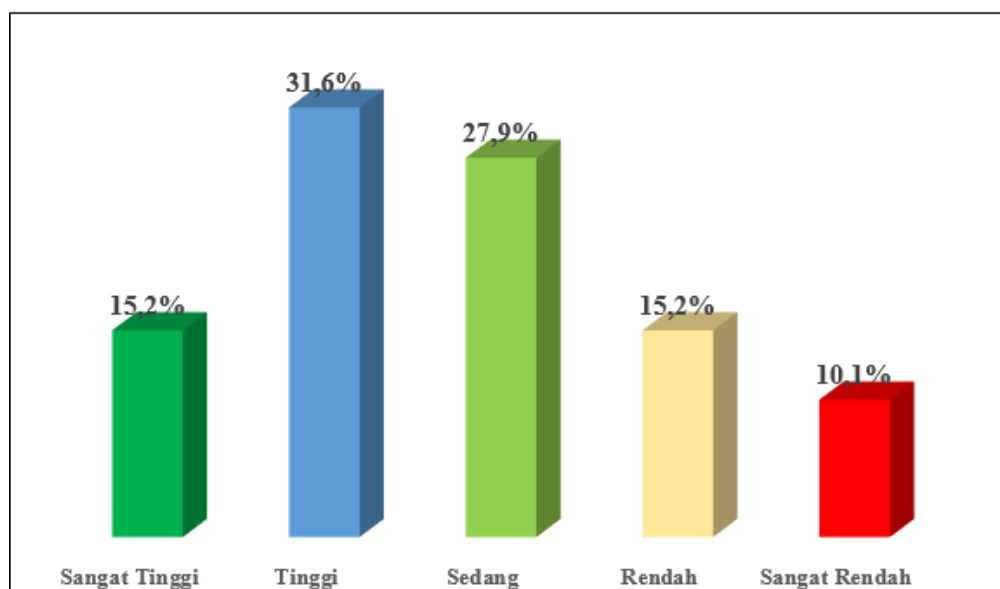
= $67 : 5$

= 13,4

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Budaya Berprestasi

| No | Interval | Kategori | frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | 144 - 157 | Sangat Tinggi | 24 | 15,2% |
| 2 | 130,5 – 143,9 | Tinggi | 50 | 31,6% |
| 3 | 117 – 130,4 | Sedang | 44 | 27,9% |
| 4 | 103,5 – 116,9 | Rendah | 24 | 15,2% |
| 5 | 90 – 103,4 | Sangat Rendah | 16 | 10,1% |
| Total | | | 158 | 100% |

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang tentang budaya berprestasi dapat dinyatakan dan disajikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini



Gambar 4.2
Grafik Sebaran Data Budaya Berprestasi

Berdasarkan data pada tabel 4.4 atau grafik 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang budaya berprestasi, dengan rincian bahwa 10,1% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 15,2% responden termasuk dalam kategori rendah, 27,9% responden termasuk dalam kategori sedang, 31,6% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 15,2% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki budaya berprestasi yang tinggi.

c. Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Data motivasi kerja diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 31 butir yang merupakan jawaban dari 158 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan motivasi kerja. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel motivasi kerja.

Tabel 4.5. Statatistik Deskriptif Motivasi Kerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Motivasi Kerja Valid N (listwise) | 158 | 86 | 152 | 126,97 | 13,249 |

Berdasarkan hasil pengumpulan data motivasi kerja yang diperoleh dari 158 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 152; skor terendah = 86; mean = 126,97; std deviation = 13,249. Sebaran data dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

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

$$= (152 - 86) : 5$$

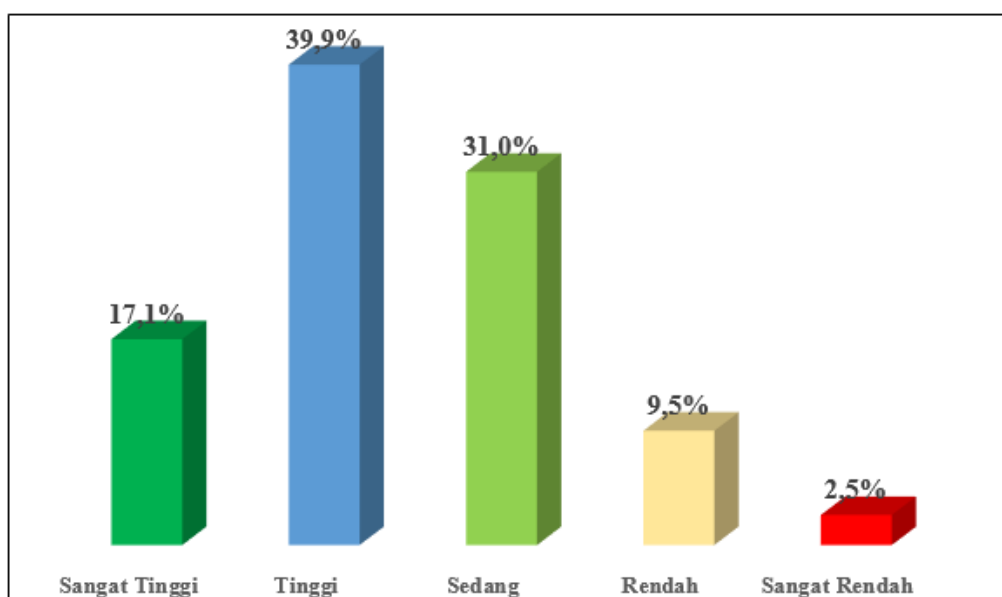
$$= 66 : 5$$

$$= 13,2$$

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

| No | Interval | Kategori | frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | 139,2 - 152 | Sangat Tinggi | 27 | 17,1% |
| 2 | 125,9 – 139,1 | Tinggi | 63 | 39,9% |
| 3 | 112,6 – 125,8 | Sedang | 49 | 31,0% |
| 4 | 99,3 – 112,5 | Rendah | 15 | 9,5% |
| 5 | 86 – 99,2 | Sangat Rendah | 4 | 2,5% |
| Total | | | 158 | 100% |

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang tentang budaya berprestasi dapat dinyatakan dan disajikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini



Gambar 4.3
Grafik Sebaran Data Motivasi Kerja

Berdasarkan data pada tabel 4.6 atau grafik 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang motivasi kerja, dengan rincian bahwa 2,5% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 9,5% responden termasuk dalam kategori rendah, 31% responden termasuk dalam kategori sedang, 39,9%

responden termasuk dalam kategori tinggi dan 17,1% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

d. Mutu Pendidikan Guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Data mutu pendidikan diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 34 butir yang merupakan jawaban dari 158 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel mutu pendidikan.

Tabel 4.7. Statatistik Deskriptif Motivasi Kerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Mutu Pendidikan | 158 | 93 | 160 | 128,03 | 13,378 |
| Valid N (listwise) | | | | | |

Berdasarkan hasil pengumpulan data mutu pendidikan yang diperoleh dari 158 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi = 160; skor terendah = 93; mean = 128,03; std deviation = 13,378. Sebaran data dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dari lima kategori tersebut, maka dapat ditentukan nilai interval yaitu:

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

$$= (160 - 93) : 5$$

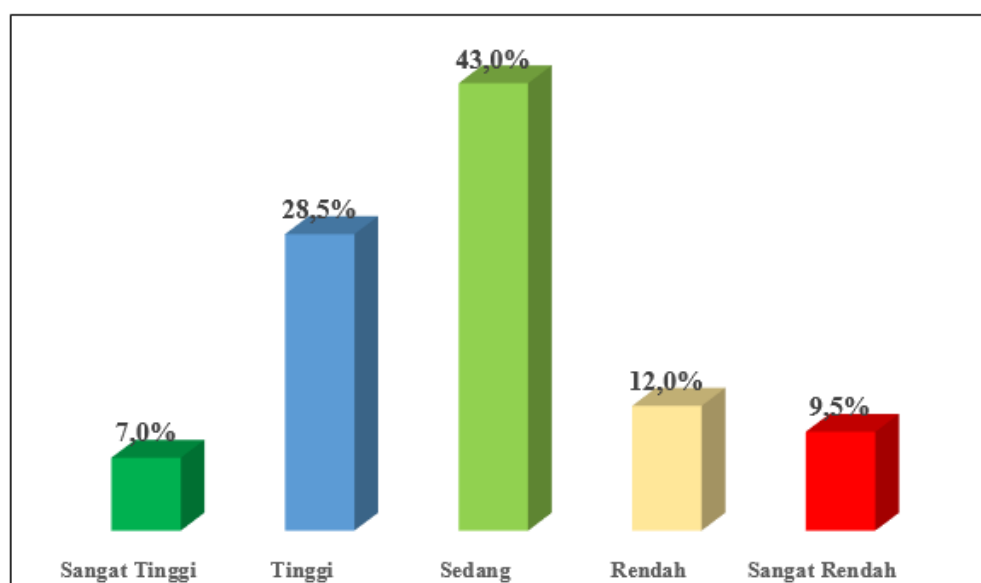
$$= 67 : 5$$

= 13,4

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Mutu Pendidikan

| No | Interval | Kategori | frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | 147 - 160 | Sangat Tinggi | 11 | 7,0% |
| 2 | 133,5 – 146,9 | Tinggi | 45 | 28,5% |
| 3 | 120 – 133,4 | Sedang | 68 | 43,0% |
| 4 | 106,5 – 119,9 | Rendah | 19 | 12,0% |
| 5 | 93 – 106,4 | Sangat Rendah | 15 | 9,5% |
| Total | | | 158 | 100% |

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami persepsi guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang tentang mutu pendidikan dapat dinyatakan dan disajikan dalam bentuk diagram seperti berikut ini



Gambar 4.4
Grafik Sebaran Data Mutu Pendidikan

Berdasarkan data pada tabel 4.8 atau grafik 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang mutu pendidikan, dengan rincian bahwa 9,5% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 12,0% responden termasuk dalam

kategori rendah, 43% responden termasuk dalam kategori sedang, 28,5% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 7,0% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki mutu pendidikan yang sedang.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data, untuk melaksanakan analisis regresi linier sederhana maupun berganda pada uji hipotesis memerlukan beberapa asumsi, diantaranya normalitas data, linieritas data, multikolinieritas dan heterokedasitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terjaring dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan *one sampel kormogorov smirnov*. Untuk menentukan normalitas dari data yang diuji cukup dengan membaca nilai Sig. Syarat data berdistribusi normal apabila nilai Sig yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar dari tingkat alpha 5% atau Sig. > 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data

| Variabel | Sig |
|-----------------------|-------|
| Literasi digital guru | 0,290 |
| Budaya berprestasi | 0,595 |
| Motivasi kerja | 0,728 |
| Mutu pendidikan | 0,122 |

Berdasarkan tabel uji normalitas data dengan tingkat alpha 5% diperoleh nilai sig > 0,05 pada seluruh variabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data literasi digital guru, budaya berprestasi, motivasi kerja dan mutu pendidikan memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas diperlukan untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan dalam penentuan sebaran linier atau tidaknya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear.

Tabel 4.10
Uji Linieritas X_1 Terhadap Y

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| | | (Combined) | 22819,186 | 56 | 407,485 | 7,798 | ,000 |
| Mutu pendidikan * Literasi digital | Between Groups | Linearity | 18000,357 | 1 | 18000,357 | 344,478 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 4818,829 | 55 | 87,615 | 1,677 | ,072 |
| | Within Groups | | 5277,656 | 101 | 52,254 | | |
| | Total | | 28096,842 | 157 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai sig pada *deviation from linearity* variabel literasi digital dengan mutu pendidikan sebesar 0,072 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa literasi digital guru dengan mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4.11
Uji Linieritas X_2 Terhadap Y

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| (Combined) | | | 22371,143 | 55 | 406,748 | 7,246 | ,000 |
| Mutu pendidikan * Budaya berprestasi | Between Groups | Linearity | 18093,979 | 1 | 18093,979 | 322,334 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 4277,164 | 54 | 79,207 | 1,411 | ,068 |
| Within Groups | | | 5725,699 | 102 | 56,134 | | |
| Total | | | 28096,842 | 157 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai sig pada *deviation from linearity* variabel budaya berprestasi dengan mutu pendidikan sebesar $0,068 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya berprestasi dengan mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4.12
Uji Linieritas X_3 Terhadap Y

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| (Combined) | | | 23958,045 | 49 | 488,940 | 12,759 | ,000 |
| Mutu pendidikan * Motivasi kerja | Between Groups | Linearity | 20967,470 | 1 | 20967,470 | 547,137 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 2990,575 | 48 | 62,304 | 1,626 | ,070 |
| Within Groups | | | 4138,796 | 108 | 38,322 | | |
| Total | | | 28096,842 | 157 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai sig pada *deviation from linearity* variabel motivasi kerja dengan mutu pendidikan sebesar $0,070 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dengan mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang mempunyai hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk menentukan multikolinieritas dilakukan dengan pengujian Variance Inflation Factor (VIF) dan Nilai Tolerance. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13.
Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Literasi digital guru | ,442 | 2,263 |
| Budaya berprestasi | ,405 | 2,471 |
| Motivasi kerja | ,298 | 3,355 |

a. Dependent Variable: Mutu pendidikan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF dari seluruh variabel independent yang terdiri dari literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas.

Tabel 4.14. Uji Heterokedasitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std Error | Beta | | |
| (Constant) | 5,249 | 2,703 | | 1,942 | ,054 |
| Literasi digital guru | ,029 | ,027 | ,132 | 1,098 | ,274 |
| Budaya berprestasi | -,020 | ,027 | -,094 | -,747 | ,456 |
| Motivasi kerja | -,017 | ,038 | -,065 | -,441 | ,660 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sig dari variabel kepemimpinan transformasional dan perencanaan berbasis data lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda guna mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 dan Ms. Office Excel 2013.

a. Pengaruh Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Analisis uji regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh literasi digital guru terhadap mutu

pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Adapun hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a = Ada pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

H_0 = Tidak ada pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang.

Analisis *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 4.15 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

(Sugiyono, 2018: 76)

Adapun kekuatan hubungan literasi digital guru dengan mutu pendidikan dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16. Korelasi Literasi Digital Guru dengan Mutu Pendidikan

| | | Mutu pendidikan |
|-----------------------|---------------------|-----------------|
| Literasi digital guru | Pearson Correlation | ,800** |
| | Sig. (2-tailed) | ,0000 |
| | N | 158 |

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

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara literasi digital guru dengan mutu pendidikan adalah 0,800. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara literasi digital guru dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dapat dilihat pada tabel *anova* berikut:

Tabel 4.17 Pengaruh Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 18000,357 | 1 | 18000,357 | 278,122 | ,000 ^b |
| Residual | 10096,485 | 156 | 64,721 | | |
| Total | 28096,842 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Literasi Digital Guru

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} dari literasi digital guru sebesar 278,122 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($278,122 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “**H_a**” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa literasi digital guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase:

Tabel 4.18 Kontribusi Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,800 ^a | ,641 | ,638 | 8,045 |

a. Predictors: (Constant), Literasi Digital Guru

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,641. Hasil ini berarti literasi digital guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,1% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi, maka dinalisis menggunakan software SPSS versi 21 yang kemudian ouputnya dapat dilihat hasil uji *coeficients*.

Tabel 4.19 Persamaan Regresi Literasi Digital Guru Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 44,707 | 5,037 | | 8,875 | ,000 |
| 1 Liteasi digital guru | ,679 | ,041 | ,800 | 16,677 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas, uji analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 44,707 + 0,679 X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 44,707 menyatakan bahwa pada saat literasi digital guru bernilai 0, maka mutu pendidikan memiliki nilai 44,707. Selanjutnya nilai positif (0,679) yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel literasi digital guru dengan variabel mutu pendidikan

adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan literasi digital guru maka dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,679.

b. Pengaruh Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Analisis uji regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Adapun hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a = Ada pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

H_0 = Tidak ada pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang.

Adapun kekuatan hubungan budaya berprestasi dengan mutu pendidikan dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20. Korelasi Budaya Berprestasi dengan Mutu Pendidikan

| | | Mutu pendidikan |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| Budaya Berprestasi | Pearson Correlation | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | ,0000 |
| | N | 158 |

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

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara budaya berprestasi dengan mutu pendidikan adalah 0,802. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara budaya berprestasi dengan mutu

pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dapat dilihat pada tabel *anova* berikut:

Tabel 4.21 Pengaruh Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 18093,979 | 1 | 18093,979 | 282,185 | ,000 ^b |
| Residual | 10002,863 | 156 | 64,121 | | |
| Total | 28096,842 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Budaya Berprestasi

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} dari budaya berprestasi sebesar 282,185 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($282,185 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “ H_a ” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya berprestasi berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase:

Tabel 4.22 Kontribusi Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,802 ^a | ,644 | ,642 | 8,008 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Berprestasi

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,644. Hasil ini berarti budaya berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,4% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar

35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi, maka dianalisis menggunakan software SPSS versi 21 yang kemudian outputnya dapat dilihat hasil uji *coeficients*.

Tabel 4.23 Persamaan Regresi Budaya Berprestasi Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 43,155 | 5,093 | | 8,474 | ,000 |
| Budaya berprestasi | ,667 | ,040 | ,802 | 16,798 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas, uji analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 43,155 + 0,667 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 43,155 menyatakan bahwa pada saat budaya berprestasi bernilai 0, maka mutu pendidikan memiliki nilai 43,155. Selanjutnya nilai positif (0,667) yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel budaya berprestasi dengan variabel mutu pendidikan adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan budaya berprestasi maka dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,667.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Analisis uji regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Adapun hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang.

Adapun kekuatan hubungan motivasi kerja dengan mutu pendidikan dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24. Korelasi Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan

| | | Mutu pendidikan |
|----------------|---------------------|-----------------|
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,864** |
| | Sig. (2-tailed) | ,0000 |
| | N | 158 |

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

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan mutu pendidikan adalah 0,864. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Untuk mengetahui apakah

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

Tabel 4.25 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 20967,470 | 1 | 20967,470 | 458,796 | ,000 ^b |
| Residual | 7129,372 | 156 | 45,701 | | |
| Total | 28096,842 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} dari motivasi kerja sebesar 458,796 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($458,796 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “ H_a ” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase:

Tabel 4.26 Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,864 ^a | ,746 | ,745 | 6,760 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,746. Hasil ini berarti motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,6% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi, maka dianalisis menggunakan software SPSS versi 21 yang kemudian outputnya dapat dilihat hasil uji *coeficients*.

Tabel 4.27 Persamaan Regresi Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 17,287 | 5,198 | | 3,326 | ,000 |
| 1 Motivasi Kerja | ,872 | ,041 | ,864 | 21,420 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas, uji analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X_3$$

$$Y = 17,287 + 0,872 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 17,287 menyatakan bahwa pada saat motivasi kerja bernilai 0, maka mutu pendidikan memiliki nilai 17,287. Selanjutnya nilai positif (0,872) yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel mutu pendidikan adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan motivasi kerja maka dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,872.

d. Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

Analisis uji regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi

dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Adapun hipotesis keempat yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a = Ada pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang

H_0 = Tidak ada pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang.

Adapun kekuatan hubungan literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja dengan mutu pendidikan dinyatakan dengan koefisien korelasi ganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.28. Korelasi Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pendidikan

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| ,916 ^a | ,838 | ,835 | 5,429 | ,838 | 266,422 | 3 | 154 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi, Motivasi Kerja

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja dengan mutu pendidikan adalah 0,916. Nilai koefisien ini kemudian dikonfeksikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Untuk

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

Tabel 4.29 Pengaruh Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 23557,797 | 3 | 7852,599 | 266,422 | ,000 ^b |
| Residual | 4539,045 | 154 | 29,474 | | |
| Total | 28096,842 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} dari literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja sebesar 266,422 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,66 ($266,422 > 2,66$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “ H_a ” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase:

Tabel 4.30 Kontribusi Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,916 ^a | ,838 | ,835 | 5,429 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,746. Hasil ini berarti literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar

83,8% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi, maka dianalisis menggunakan software SPSS versi 21 yang kemudian outputnya dapat dilihat hasil uji *coeficients*.

Tabel 4.31 Persamaan Regresi Literasi Digital Guru, Budaya Berprestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 12,232 | 4,209 | | 2,906 | ,004 |
| 1 Literasi digital guru | ,270 | ,041 | ,318 | 6,529 | ,000 |
| Budaya berprestasi | ,247 | ,042 | ,297 | 5,833 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,404 | ,060 | ,400 | 6,741 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas, uji analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3$$

$$Y = 12,232 + 0,270 X_1 + 0,247 X_2 + 0,404 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 12,232 menyatakan bahwa pada saat literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja bernilai 0, maka mutu pendidikan memiliki nilai 12,232. Selanjutnya nilai positif (0,270) yang terdapat pada koefisien regresi literasi digital guru menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel literasi digital guru dengan variabel mutu pendidikan adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan literasi digital guru maka dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,270. Kemudian nilai positif (0,247) yang

terdapat pada koefisien regresi budaya berprestasi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel budaya berprestasi dengan variabel mutu pendidikan adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan budaya berprestasi maka dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,247. Berikutnya nilai positif (0,404) yang terdapat pada koefisien regresi motivasi kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel mutu pendidikan adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan motivasi kerja maka dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,404. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja meningkat, maka mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang juga meningkat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang. Adapun dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang literasi digital guru, dengan rincian bahwa 5,7% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 17,1% responden termasuk dalam kategori rendah, 27,2% responden termasuk dalam kategori sedang, 35,4% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 14,6% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki literasi digital yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} dari literasi digital guru sebesar 278,122 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($278,122 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “ H_a ” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa literasi digital guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Kemudian nilai R-square sebesar 0,641. Hasil ini berarti literasi digital guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,1% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi antara literasi digital guru dengan mutu pendidikan adalah 0,800. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara literasi digital guru dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila literasi digital guru semakin meningkat keterampilannya semakin bagus dalam menggunakan digital pendidikan maka secara bertahap mutu pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan akan semakin meningkat. Secara substansi memiliki arti bahwa seorang guru harus memiliki banyak literasi baik itu wawasan, keterampilan, pengetahuan atau keahlian yang berhubungan dengan digital yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pembelajaran siswa.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sukardi, Aminah dan Dewi (2023) berjudul “Peran Kompetensi Guru, Literasi Digital, dan Ketersediaan Sarana Teknologi Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran, literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran, sarana teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran. pengaruh positif dan signifikan kualitas pembelajaran.

Demikian halnya dengan Khasanah, Rahayu dan Sesanti (2021) berjudul “Pengaruh Kemampuan Inovasi dan Kompetensi Literasi Digital Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Dasar Negeri Pada Masa Pandemi Covid 19 di Kecamatan Blimbing dan Sukun Kota Malang Universitas PGRI Kanjuruhan Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Sig, sebesar $0,0001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara kemampuan inovasi dan kompetensi literasi digital guru terhadap keefektifan sekolah.

Revolusi dan globalisasi teknologi digital yang non-stop telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dalam dunia pendidikan. Hal ini juga menyebabkan pembauran teknologi informasi ke dalam proses belajar-mengajar menjadi suatu keniscayaan yang wajib dilakukan demi mewujudkan tuntutan kurikulum dan perkembangan zaman yang dinamis. Seperti yang kita ketahui saat ini, proses pembelajaran sudah tidak lagi dibatasi oleh ruang kelas seperti yang terjadi dalam proses pembelajaran konvensional, melainkan sudah dapat dilaksanakan secara

virtual atau online. Oleh karena itu, perkembangan teknologi digital tersebut tentu saja harus selaras dengan kesiapan, pengetahuan dan kompetensi dari tenaga pendidikan dalam pengelolaan pembelajaran, salah satunya yaitu literasi digital (Mulyono, 2021: 65)

Literasi digital membantu guru dan siswa memahami teknologi yang mereka gunakan sehari-hari. Mereka tidak hanya belajar tentang cara menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak, tetapi juga memahami prinsip-prinsip dasar di balik teknologi tersebut. Ini membekali mereka dengan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan bahkan berkontribusi dalam pengembangan teknologi baru. Raihan (2021: 45) Penggunaan platform digital telah mengubah cara kita berkomunikasi dan berkolaborasi. Literasi digital melibatkan pemahaman tentang etika komunikasi online, penggunaan media sosial, dan keterampilan berkolaborasi dalam lingkungan digital. Siswa diajarkan bagaimana berinteraksi secara produktif dan bermakna di dunia digital, yang merupakan keterampilan penting dalam dunia kerja modern.

Pendidikan berbasis teknologi dapat membuat proses belajar menjadi lebih menarik dan interaktif. Dengan literasi digital, guru dan siswa dapat mengakses sumber daya pembelajaran online, berpartisipasi dalam forum diskusi, mengikuti kursus daring, dan menggunakan alat-alat pembelajaran kreatif seperti video, animasi, dan simulasi. Dunia kerja terus berkembang, dengan teknologi yang berperan penting dalam berbagai industri. Literasi digital membekali siswa dengan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di

tempat kerja modern. Mereka dapat mengembangkan kemampuan problem solving, kreativitas, pemecahan masalah teknis, dan adaptabilitas yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang cepat berubah (Hamdzanah: 65).

2. Pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang. Adapun dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang budaya berprestasi, dengan rincian bahwa 10,1% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 15,2% responden termasuk dalam kategori rendah, 27,9% responden termasuk dalam kategori sedang, 31,6% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 15,2% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki budaya berprestasi yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} dari budaya berprestasi sebesar 282,185 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($282,185 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “ H_a ” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya berprestasi berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,644. Hasil ini berarti budaya berprestasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,4% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari

Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian koefisien korelasi antara budaya berprestasi dengan mutu pendidikan adalah 0,802. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara budaya berprestasi dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa ketika budaya berprestasi dalam sebuah lembaga pendidikan dapat berkembang kuat mempengaruhi stakeholder sekolah maka secara beriringan mutu pendidikan juga akan meningkat. Ini berarti bahwa budaya berprestasi harus diciptakan dibentuk dan direkayasa agar mengakar kuat dalam benak semua komponen sekolah ketika budaya berprestasi dapat berjalan beriringan terus-menerus dan berkelanjutan maka akan memotivasi baik itu siswa guru staf TU maupun kepala sekolah untuk mengejar prestasi untuk berkompetisi secara sehat mendapatkan prestasi antar guru maupun antar siswa.

Hastanto (2020) menjelaskan bahwa budaya berprestasi di sekolah sangat penting karena mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia, memotivasi siswa untuk belajar, dan meningkatkan reputasi sekolah. Dengan budaya berprestasi, siswa lebih termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka, baik dalam akademik maupun non-akademik.

Pemahaman tentang budaya berprestasi sekolah amat penting bagi upaya pengembangan organisasi sekolah. Karena, keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan

prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah, Asumsi tersebut diperkuat oleh Mayer dan Rowen dalam Ade Suherman (2018:24) yang menyatakan “budaya berprestasi merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah yang kuat akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Sebagai suatu organisasi, sekolah mempunyai budaya yang berbedabeda. Menurut Uhar Suharsaputra (2019:107) mengemukakan “kultur sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari kultur sekolah tersebut”

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang. Adapun dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang motivasi kerja, dengan rincian bahwa 2,5% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 9,5% responden termasuk dalam kategori rendah, 31% responden termasuk dalam kategori sedang, 39,9% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 17,1% responden

termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} dari motivasi kerja sebesar 458,796 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($458,796 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti " H_a " diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,746. Hasil ini berarti motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,6% terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun hasil koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan mutu pendidikan adalah 0,864. Nilai koefisien ini kemudian dikonfeksikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini dapat dianalisa dan diinterpretasikan bahwa apabila motivasi kerja dapat tumbuh berkembang di lingkungan akademis akan dapat mendorong mutu pendidikan. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tentu berbeda cara menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya karena motivasi kerja akan mendorong secara psikologis untuk semakin meningkatkan

keahlian keterampilan dan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini juga menandakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan titik seorang kepala sekolah yang ingin mutu pendidikannya semakin maju semakin berkembang sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan nasional maka motivasi kerja harus dibangun oleh semua elemen sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mariyam et al (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup baik dengan pengaruh sebesar 42,9%, (2) terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 5,7%, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 8% dan (4) terdapat pengaruh peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup baik dengan pengaruh sebesar 43,8%. Untuk meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah harus menjalankan perannya secara maksimal. Budaya positif sekolah dan motivasi kerja guru juga perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan mutu sekolah. semakin baik peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru maka semakin baik mutu sekolah.

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi penting bagi guru dan tenaga kependidikan karena dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan dalam bekerja dan sertifikasi guru. Berdasarkan temuan penelitian di atas diketahui motivasi sangat penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan. Setidaknya terdapat tiga alasan bagaimana pentingnya motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Motivasi dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Ketika kinerja guru dan tenaga kependidikan sudah tinggi serta kepuasan kerja meningkat ditambahkan produktivitas juga tinggi tentu visi dan misi serta tujuan sekolah akan dicapai secara optimal. Melihat hal ini tentunya keberadaan motivasi dalam diri guru dan tenaga kependidikan mutlak untuk selalu ditingkatkan.

Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki ciri-ciri diantaranya tekun dalam bekerja, ulet ketika ada hambatan serta menunjukkan minat terhadap pekerjaan (Sardiman, 2019). Ciri lainnya adalah rela berkorban untuk mencapai tujuan, durasi kegiatan dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan (Kompri, 2017). Guru dan tenaga kependidikan dengan motivasi tinggi terlihat dari ketekunan, keuletan dan minat yang tinggi dalam bekerja. Tidak mudah putus asa ketika menghadapi masalah, mampu bekerja dalam durasi waktu lebih lama serta rela berkorban agar tujuan tercapai.

4. Pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang. Adapun dari 159 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang mutu pendidikan, dengan rincian bahwa 9,5% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 12,0% responden termasuk dalam kategori rendah, 43% responden termasuk dalam kategori sedang, 28,5% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 7,0% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang memiliki mutu pendidikan yang sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} dari literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja sebesar 266,422 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,66 ($266,422 > 2,66$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti “ H_a ” diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,746. Hasil ini berarti literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 83,8% terhadap mutu pendidikan

di SD Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien korelasi antara literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja dengan mutu pendidikan adalah 0,916. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 4.15) berada pada kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa antara literasi digital guru, budaya berprestasi dan motivasi kerja dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa faktor penting yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Candisari diantaranya adalah literasi digital guru budaya berprestasi dan motivasi kerja. Apabila 3 variabel tersebut terus berkembang beriringan saling bersinergi maka bisa saja mungkin terjadi yaitu peningkatan mutu secara keseluruhan mulai dari mutu pembelajaran mutu kualitas guru maupun secara administrasi.

Hasil penelitian ini di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Candisari memberikan makna secara substansial bahwa kepala sekolah harus berbenah diri pada aspek literasi digital guru membangun dan menciptakan budaya berprestasi di lingkungan sekolah kemudian mampu mendorong semua elemen bagaimana untuk dapat meningkatkan motivasi kerja hal ini disebabkan perubahan-perubahan kebijakan kurikulum di level terbawah terkadang menjadi kendala-kendala tumbuhnya motivasi kerja yang lemah

selain itu faktor usia guru juga menjadi kendala-kendala lambatnya pertumbuhan literasi digital.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Fattah, (2017:90) bahwa upaya peningkatan mutu dan perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga karakteristik utama, yaitu (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti kualitas tenaga kependidikan, biaya dan sarana belajar; (2) mutu proses belajar mengajar yang mendorong siswa belajar efektif; dan (3) mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap keterampilan, dan nilai-nilai. Jadi kecukupan sumber, mutu proses belajar mengajar, dan mutu keluaran akan dapat terpenuhi jika dukungan biaya yang dibutuhkan dan tenaga professional kependidikan dapat disediakan di sekolah.

Menurut Idris dan Jamal (2021: 28) yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah guru salah satunya. Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena gurulah yang merupakan penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan. Oleh karena perannya yang begitu penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Demikian Menurut Sagala (2019:33) bahwa sekolah yang berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikannya ditentukan oleh faktor-faktor antara lain: (1) Perumusan Visi, Misi dan Tujuan Sekolah (2) Evaluasi Diri Sekolah (3) Peranan kepala sekolah (4) Peningkatan Mutu Guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh literasi digital guru terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang, hal ini berdasarkan nilai t-hitung $278,122 > t\text{-tabel}3,90$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian nilai R-square sebesar 0,641. Hasil ini berarti literasi digital guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,1%, pengaruh yang diberikan pada kategori kuat.
2. Terdapat pengaruh budaya berprestasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang; hal ini berdasarkan nilai t-hitung $282,185 > t\text{-tabel } 3,90$ atau nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun pengaruh yang diberikan sebesar 64,4%. budaya berprestasi dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang; hal ini berdasarkan nilai t-hitung $458,796 > t\text{-tabel } 3,90$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,6%. motivasi kerja dengan mutu pendidikan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.

4. Terdapat pengaruh literasi digital guru, budaya berprestasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kec Candisari Kota Semarang; hal ini berdasarkan nilai t-hitung $266,422 > t\text{-tabel } 2,66$ dan Sig sebesar $0,000 < 0,05$. kontribusi pengaruh sebesar 83,8% terhadap mutu pendidikan dan pada kategori sangat kuat.

B. Saran

Terdapat beberapa saran terkait dengan hasil penelitian diantaranya adalah:

1. Motivasi penting bagi guru dan tenaga kependidikan karena dapat meningkatkan kinerja. Oleh Karena itu kepala sekolah harus dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Literasi digital penting karena membantu menggunakan teknologi secara bijak, aman, dan bertanggung jawab. Literasi digital guru juga membantu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan menyelesaikan tugas mengajar, oleh karena itu dinas pendidikan supaya mengadakan pelatihan digital guru secara bertahap.
3. Budaya berprestasi dan berkompetisi diyakini sebagai aspek penting dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena ikut menentukan kemajuan dan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dan seluruh stakeholder supaya dapat menumbuhkan budaya berprestasi.

C. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasinya terhadap pendidikan secara umum adalah:

1. Implikasi penelitian ini dimana lembaga pendidikan lebih banyak mengadakan pelatihan digital yang kemudian bisa diimplementasikan ke dalam pembelajaran.
2. Budaya berprestasi perlu ditanamkan di lingkungan sekolah agar semua guru terpacu untuk meraih prestasi kerja.
3. Sekolah perlu menciptakan motivasi bagi semua guru baik itu motivasi kerja melalui promosi, tunjangan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Wahab & Umiarso, 2016. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz media.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. edisi Revisi 6, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani. 2022. *Membangun Budaya Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Chaudhary, N., & Sharma, B. 2017. "Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization". *International Journal of Business Trends and Technology*-volume 2. Issue 4.
- Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Professional. Konsep, Peran Strategis, dan Pengembangannya*, 2020.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erni Trisnawati Sule Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Kencana, Jakarta 2016).
- Halmuniati, H., & Sabania, S. 2019. Pengaruh kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer TK Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 19-36.
- Hamzah B. Uno. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hamzah B.Uno. 2017. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara. h.18-19.
- Herman, 2021 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Program Pengembangan Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ. E-ISSN:2745-6080
- Haryono, 2020. konsep dan strategi sekolah dalam meningkatkan Mutu pendidikan. Jakarta Rineka Cipta.
- Ismail, T. 2017. Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 60-69.
- Khayatun, Indarto, Hamzanah. 2017. dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di

- kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan”. *Jurnal Islamic Education Manajemen*. 3 (1) 15-27.
- 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
- Mariyam., Ngasbun, E., & Rasiman (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*. 9 (2), 1586-1595.
- Mulyasa.H.E. 2017. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Murtado, Kumairoh dan Asnawi. 2023. *Membangun Masa Depan Pendidikan dengan Teknologi*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nasruri. 2019. dengan judul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Ponorogo”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 1 No. 1/ Mei 2023, p. 14-25
- Payong, Marselus, R. 2019. *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT Indeks.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru .*
- Penelitian yang dilakukan oleh Mariyam, Ngasbun dan Rasiman (2023) yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. *JMP*. Vol.1 No. 3. 146-147.
- Saud, U. S. 2015. *Pengembangan Profesi Guru* . Bandung: PT Alfabet.
- Sagala, Syaiful. 2019. *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*, Bandung: Alfabetas.
- Sumantri, Suryana. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : UPI.
- Surayin. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Widya, Bandung.
- Suprpto, Dasar Manajemen, 2019. *Pusat Pengembangan Bahan Ajar*, Bandung-UMB.
- Siagian, Sondang P., 2019. *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bumi aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Septiani (2015), Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Daerah Binaan Letjen Suprpto Kecamatan Bojong Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Sustainable*, Vol. 4No.1,2021,75–91
- Susana, Desi (2022) Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Gurusmp Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6 (27. 647”654.
- Susanto, A., Juliejantiningsih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 462-472. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.248>
- Sallis, Edward. 2023 *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta:IRCiSoD.
- Usman, Moh. Uzer. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yulia. 2017. dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammdiyah 1 Prambanan”. *Jurnal Islamic Education Manajemen*. 3 (1) 24
- Zamroni, A. 2020. *Sekolah dan Budayanya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sardiman. (2019). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press
- Kompri. (2017). *Belajar: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. In *Media Akademi* (Vol. 1). Media Akademi.

Lampiran 1 Kuesioner Sebelum Uji

KUESIONER
PENGARUH LITERASI DIGITAL GURU, BUDAYA BERPRESTASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI KEC CANDISARI
KOTA SEMARANG
(SEBELUM UJI)

Identitas Responden

Nama :

Instansi :

Guru Mata Pelajaran :

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

Alternatif Jawaban

- 5 : SS (Sangat Setuju)
- 4 : S (Setuju)
- 3 : N (Netral)
- 2 : TS (Tidak Setuju)
- 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

Mutu Pendidikan (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Perumusan visi sekolah dilakukan secara realistik terhadap kondisi tuntutan sekolah di masa depan | | | | | |
| 2 | Perumusan misi sekolah sesuai perkembangan zaman | | | | | |
| 3 | Indikator tujuan sekolah dirumuskan dengan jelas | | | | | |
| 4 | Perumusan sasaran sekolah dengan rentang waktu yang jelas | | | | | |
| 5 | Analisis SWOT dilakukan sebagai landasan perumusan perencanaan operasional pengembangan sekolah | | | | | |
| 6 | Semua warga sekolah dilibatkan dalam merumuskan rencana strategis pengembangan sekolah | | | | | |
| 7 | Perumusan pengembangan kurikulum berdasarkan standar minimal kurikulum nasional yang mengacu BSNP | | | | | |
| 8 | Perencanaan guru dan tenaga kependidikan sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | dengan kebutuhan | | | | | |
| 9 | Perencanaan kegiatan pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan setiap tahun | | | | | |
| 10 | Perencanaan dan identifikasi kebutuhan sarana sekolah berdasarkan dana yang tersedia setiap tahun | | | | | |
| 11 | Struktur organisasi menggambarkan hubungan kerjasama secara jelas | | | | | |
| 12 | Uraian tugas masing-masing pekerjaan dibuat dengan jelas | | | | | |
| 13 | Ada komunikasi uraian tugas pokok untuk setiap masing-masing pekerjaan | | | | | |
| 14 | Ada analisis beban kerja untuk setiap pekerjaan di semua unit satuan kerja secara tertulis | | | | | |
| 15 | Analisis beban kerja menjadi pedoman bagi setiap guru dan tenaga kependidikan | | | | | |
| 16 | Ada identitas hubungan kerja antar unit dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi | | | | | |
| 17 | Ada identifikasi bentuk kewenangan antar unit dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi | | | | | |
| 18 | Ada pengembangan standar operasional prosedur (SOP) dengan jelas secara tertulis | | | | | |
| 19 | Ada pemberlakuan aturan sekolah secara konsisten | | | | | |
| 20 | Ada pemberian orientasi tentang mekanisme kerja di semua unit satuan kerja agar terbangun kerjasama | | | | | |
| 21 | Ada pemberian instruksi kerja secara terarah kepada semua guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya | | | | | |
| 22 | Ada pemberian saran kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan agar mampu berpikir untuk dapat menyelesaikan tugasnya | | | | | |
| 23 | Tersedia waktu luang untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan yang dialami secara terbuka | | | | | |
| 24 | Ada pengembangan pola pikir guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja dengan baik | | | | | |
| 25 | Reward diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai | | | | | |
| 26 | Ada pemberian stimulasi untuk dapat meningkatkan gairah kerja guru dan tenaga kependidikan | | | | | |
| 27 | Ada pemberian kesempatan berkembang dalam pekerjaan bagi setiap guru dan tenaga kependidikan di sekolah | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 28 | Ada penggunaan alat ukur dengan standar pengawasan yang jelas | | | | | |
| 29 | Indikator pengawasan yang dirumuskan sesuai dengan perencanaan sekolah yang telah dirumuskan | | | | | |
| 30 | Ada pengawasan secara periodik kepada semua guru dan tenaga kependidikan di setiap unit satuan kerja terhadap pencapaian program kerja sekolah yang telah direncanakan | | | | | |
| 31 | Analisis hasil pengawasan disampaikan kepada guru untuk ditindaklanjuti | | | | | |
| 32 | Pengawasan hasil pekerjaan disampaikan secara pribadi dengan pendekatan humanis. | | | | | |
| 33 | Ada tindakan yang dilakukan untuk perbaikan terhadap penyimpangan program kerja yang dapat diperbaiki dengan segera berdasarkan hasil analisis pengawasan yang telah dilakukan | | | | | |
| 34 | Ada Penyusunan rancangan perbaikan secara berlanjut untuk tahun berikutnya berdasarkan hasil analisis pengawasan | | | | | |
| 35 | Ada target waktu perbaikan yang ditentukan | | | | | |
| 36 | Memiliki prestasi yang diraih akademik maupun non akademik | | | | | |

Literasi digital guru (X1)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| | | 1 (STS) | 2 (TS) | 3 (N) | 4 (S) | 5 (SS) |
| 1 | Guru mampu memanfaatkan media sebagai referensi untuk menemukan ide dan materi pembelajaran. | | | | | |
| 2 | Guru memiliki keterampilan dalam menggunakan suatu media digital secara kreatif sebagai referensi. | | | | | |
| 3 | Guru memiliki kompetensi individu menggunakan media digital dalam menjalankan tugas pokok sebagai guru. | | | | | |
| 4 | Guru mengakses teknologi informasi dan internet informasi/data lebih banyak sehingga saya lebih percaya diri dalam mengajar | | | | | |
| 5 | Guru merasa pengetahuan saya terkait kewirausahaan kian bertambah setelah membaca berbagai informasi dari internet | | | | | |
| 6 | Guru lebih suka menggunakan sumber belajar dari internet daripada menggunakan buku teks | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Guru menggunakan media internet untuk masalah pembelajaran, mencari informasi terbaru, serta hal-hal lainnya sehingga memiliki kemampuan problem solving yang baik dalam permasalahan di kelas | | | | | |
| 8 | Sebagai guru, saya bisa menginstal dan menghapus instalasi aplikasi perangkat lunak yang saya gunakan | | | | | |
| 9 | Sebagai guru, saya mampu menyimpan file dari sumber online | | | | | |
| 10 | Sebagai guru, saya memahami fungsi dasar komponen perangkat digital yang saya gunakan | | | | | |
| 11 | Sebagai guru, saya bisa membuat dan memperbaharui laman web pribadi saya | | | | | |
| 12 | Sebagai guru, saya mampu mencari berbagai sumber belajar melalui pemanfaatan perangkat digital | | | | | |
| 13 | Sebagai guru, saya memiliki aplikasi seluler untuk belajar | | | | | |
| 14 | Sebagai guru, saya mendapatkan materi pembelajaran melalui Wikipedia dan Blog | | | | | |
| 15 | Sebagai guru, saya terbiasa membaca artikel ilmiah, berita, artikel populer untuk mendapatkan informasi tentang penelitian terbaru | | | | | |
| 16 | Sebagai guru, saya mampu mengunduh E-Book untuk tujuan pembelajaran | | | | | |
| 17 | Sebagai guru, saya menggunakan berbagai media sosial untuk bersosialisasi dan mendapatkan berbagai informasi yang dibagikan oleh pengguna lainnya | | | | | |
| 18 | Sebagai guru, saya bisa membuat presentasi melalui power point | | | | | |
| 19 | Sebagai guru, saya bisa membuat mind mapping menggunakan aplikasi digital | | | | | |
| 20 | Sebagai guru, saya dapat mengunduh video, membuat dan mengedit video serta mengunggahnya untuk dijadikan sebagai media pembelajaran | | | | | |
| 21 | Sebagai guru, saya bisa membuat game online dan multimedia untuk proses pembelajaran | | | | | |
| 22 | Sebagai guru saya bisa membuat blog untuk membagikan karya saya | | | | | |
| 23 | Sebagai guru, saya mampu mengubah berbagai format data yang saya inginkan secara online | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 24 | Sebagai guru, saya melakukan evaluasi dan menilai keandalan terhadap berbagai perangkat dan informasi yang diperoleh dari sumber digital | | | | | |
| 25 | Sebagai guru, saya biasa mengekspresikan pendapat, pandangan dan perspektif melalui media socia | | | | | |
| 26 | Sebagai guru, saya mengetahui bahwa teknologi tidak selalu netral dan dapat menimbulkan bias | | | | | |
| 27 | Sebagai guru, saya mencari tahu tentang bahaya unduhan ilegal | | | | | |
| 28 | Sebagai guru, saya menghindari cyberbullying dan mengetahui tanggungjawab sosial saat menggunakan perangkat digital | | | | | |
| 29 | Sebagai guru, saya memilih informasi dan konten yang diindikasikan sebagai predator | | | | | |
| 30 | Sebagai guru, saya bersedia mempelajari lebih lanjut tentang teknologi digital | | | | | |
| 31 | Guru dapat mencari informasi dan materi dengan searching di googel | | | | | |
| 32 | Guru menggunakan aplikasi dan platform digital secara online di internet | | | | | |
| 33 | Guru mencari informasi dengan pengembangan kualitas di internet | | | | | |

Budaya Berprestasi (X2)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| | | 1 (STS) | 2 (TS) | 3 (N) | 4 (S) | 5 (SS) |
| 1 | Saya menciptakan pola pembelajaran baru yang lebih mudah | | | | | |
| 2 | Saya mengusulkan program kerja baru yang sesuai kearifan lokal | | | | | |
| 3 | Saya tampil dengan konsep berfikir baru untuk dapat melaksanakan kebijakan sekolah | | | | | |
| 4 | Saya memutuskan untuk keberlangsungan pendidikan | | | | | |
| 5 | Disaat situasi tidak menentu saya segerakan ambil keputusan darurat | | | | | |
| 6 | Keputusan tepat segera saya buat ketika ada masalah | | | | | |
| 7 | Resiko apapun ketika itu adalah amanah harus dikerjakan | | | | | |
| 8 | Ketika ada resiko pekerjaan saya komunikasikan dengan semua pihak | | | | | |
| 9 | Resiko yang ada adalah tantangan pekerjaan yang harus diterima | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Saya selesaikan pekerjaan yang diberikan pada saya | | | | | |
| 11 | Saya bekerja secara professional sesuai dengan tugas pokok | | | | | |
| 12 | Jadwal yang sudah ada saya lakukan sesuai aturan yang ada | | | | | |
| 13 | Saya bekerja dengan selesai tuntas tanpa ada masalah dikemudian hari | | | | | |
| 14 | Saya lakukan detail detail pekerjaan secara teliti | | | | | |
| 15 | Saya menyelesaikan tugas dari kepala sekolah sesuai dengan SOP | | | | | |
| 16 | Hasil kerja saya dapat dirasakan hasilnya oleh sekolah | | | | | |
| 17 | Hasil belajar anak anak semakin meningkat bagian dari hasil kerja saya | | | | | |
| 18 | Saya berani bertanggung jawab dan memberikan garansi atas hasil kerja saya | | | | | |
| 19 | Sungguh sungguh dalam bekerja untuk dapat meraih yang terbaik | | | | | |
| 20 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mendapat apresiasi | | | | | |
| 21 | Unggul dan produktif sesuai aturan dalam mencapai harapan sekolah | | | | | |
| 22 | Terus meningkatkan ketrampilan kerja untuk meraih prestasi | | | | | |
| 23 | Kerjama dengan intern sekolah membuat saya semangat bekerja | | | | | |
| 24 | Saya siap menyelesaikan problem dengan bekerjasama semua pihak | | | | | |
| 25 | Saya lebih mengutamakan kerjasama tim dari pada kerjasama individu | | | | | |
| 26 | Bekerja secara tim adalah bagian dari cara kerja saya | | | | | |
| 27 | Tujuan harus diraih dengan cara diselesaikan secara bersama sama dalam bentuk tim | | | | | |
| 28 | Dalam menyelesaikan masalah selalu menggunakan asas musyawarah | | | | | |
| 29 | Ketika ada masalah mengedepankan keptuasan bersama | | | | | |
| 30 | Mengutamakan kebersamaan daripada keputusan individu | | | | | |
| 31 | Selalu berharap pekerjaan tim bisa diselesaikan secara kolektif | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 32 | Kerjasama tim akan lebih maksimal hasilnya karena dikerjakan bersama sama dengan berbagai keahlian dan kelebihan | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

Motivasi Kerja (X3)

| No | IndikatorPertanyaan | AlternatifJawaban | | | | |
|----|---|-------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | | 1 (TP) | 2 (K) | 3 (J) | 4 (SR) | 5 (SL) |
| 1 | Upah kerja yang saya terima sudah sesuai standar | | | | | |
| 2 | Upah kerja diberikan kepada saya tepat pada tanggal dan waktunya | | | | | |
| 3 | Saya mendapat tunjangan di luar gaji pokok setiap bulan. | | | | | |
| 4 | Bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kompetensi yang dimiliki supaya prestasi karir meningkat | | | | | |
| 5 | Bekerja giat untuk meningkatkan kinerja, supaya mendapatkan peluang promosi kepala sekolah | | | | | |
| 6 | Berusaha keras supaya mendapatkan SKP (sasaran kinerja pegawai) yang baik | | | | | |
| 7 | Terus meningkatkan koneksi dengan teman lingkungan kerja untuk mencapai prestasi | | | | | |
| 8 | Bersungguh-sungguh dalam mengikuti proses administrasi insipring, sertifikasi dan kenaikan golongan. | | | | | |
| 9 | Aktif mencari informasi tentang jabatan | | | | | |
| 10 | Tugas dalam pekerjaan saya selesaikan dengan penuh semangat | | | | | |
| 11 | Melaksanakan tugas penuh dengan rasa tanggung jawab yang tinggi | | | | | |
| 12 | Setiap ada permasalahan dalam mengajar saya selesaikan dengan sungguh-sungguh | | | | | |
| 13 | Tugas dari kepala sekolah saya selesaikan dengan tepat tanpa harus menunggu yang lain | | | | | |
| 14 | Tugas baru yang sulit diselesaikan saya terus uji coba sampai selesai | | | | | |
| 15 | Perangkat pembelajaran selesai dibuat pada waktu yang telah di jadwalkan. | | | | | |
| 16 | Ketika ada masalah saya selesaikan sendiri tanpa bergantung kepada orang lain | | | | | |
| 17 | Menyelesaikan masalah dengan cepat, tepat dan mandiri tanpa harus iri pada yang lain. | | | | | |
| 18 | Bertindak sendiri dalam mengambil keputusan ketika ada masalah yang darurat dan harus ditangani cepat. | | | | | |
| 19 | Suasana kerja nyaman dan selalu semangat untuk | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | diselesaikan pada waktunya | | | | | |
| 20 | Guru merasa tidak bosan walaupun lembur di tempat kerja | | | | | |
| 21 | Tempat kerja serasa rumah sendiri sehingga suasana senang dan kekeluargaan. | | | | | |
| 22 | Bekerja keras karena ingin taraf hidup meningkat | | | | | |
| 23 | Berusaha naik golongan jabatan agar materi yang di dapat lebih baik lagi. | | | | | |
| 24 | Bersungguh-sungguh untuk mendapatkan yang lebih baik lagi seperti insipang, sertifikasi dan kesejahteraan lainnya. | | | | | |
| 25 | Ingin mencapai keunggulan dari lainnya agar menjadi yang terbaik | | | | | |
| 26 | Ingin diakui keberadaannya di lingkungan kerja | | | | | |
| 27 | Mendapat prestasi dengan kerja keras | | | | | |
| 28 | Kebijakan sekolah selalu berdampak positif untuk karir saya | | | | | |
| 29 | Kerja saya mendapat apresiasi dari kepala sekolah | | | | | |
| 30 | Saya semangat kerja karena apresiasi yang ingin saya dapatkan. | | | | | |
| 31 | Saya mengutamakan prestasi sebagai hasil kerja. | | | | | |
| 32 | Ketiga ada tugas maka saya kerjakan dengan penuh keikhlasan hati. | | | | | |

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Validitas & Reliabilitas

| Resp | Literasi Digital Guru (X1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor | | | |
|------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | | | | |
| UC01 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 153 |
| UC02 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 | |
| UC03 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 151 | | |
| UC04 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 156 | | |
| UC05 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 153 | | |
| UC06 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 157 | | |
| UC07 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 149 | | |
| UC08 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 148 | | |
| UC09 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 147 | | | |
| UC10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 153 | | | |
| UC11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 153 | | |
| UC12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 139 | | |
| UC13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 151 | | |
| UC14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 139 | | | |
| UC15 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 126 | | | |
| UC16 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 147 | | | |
| UC17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 130 | | | |
| UC18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 125 | | | |
| UC19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 125 | | | |
| UC20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 131 | | | |
| UC21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 89 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| UC22 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 105 |
| UC23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 138 |
| UC24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 128 |
| UC25 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 101 |
| UC26 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 85 |
| UC27 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 120 |
| UC28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 89 |
| UC29 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 89 |
| UC30 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 106 |

| Resp | Budaya Berprestasi (X2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor | |
|------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | | |
| UC01 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 80 |
| UC02 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 92 | |
| UC03 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 79 | |
| UC04 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 98 | |
| UC05 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 114 | |
| UC06 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 91 | |
| UC07 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 104 | |
| UC08 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 79 | |
| UC09 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77 | |
| UC10 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 97 | |
| UC11 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 143 | |
| UC12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 134 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| UC13 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 74 |
| UC14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 76 |
| UC15 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 108 | |
| UC16 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 117 | |
| UC17 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 134 | |
| UC18 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 84 | |
| UC19 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 108 | |
| UC20 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 101 | |
| UC21 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 98 | |
| UC22 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 67 |
| UC23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 87 | |
| UC24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 104 | |
| UC25 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 137 | |
| UC26 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 97 |
| UC27 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 74 | |
| UC28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 69 | |
| UC29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 69 | |
| UC30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 109 | |

| Resp | Motivasi Kerja (X3) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor | |
|------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | | |
| UC01 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 150 |
| UC02 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 142 |
| UC03 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 140 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| UC04 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 146 | |
| UC05 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 142 |
| UC06 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 153 | | |
| UC07 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 153 | | |
| UC08 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 138 | | |
| UC09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 129 | | |
| UC10 | 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 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 156 | | |
| UC11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 153 | | |
| UC12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 151 | |
| UC13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 151 | |
| UC14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 152 | |
| UC15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 149 | |
| UC16 | 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 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 151 | |
| UC17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 128 | |
| UC18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 | |
| UC19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 135 | |
| UC20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 121 | |
| UC21 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 105 | |
| UC22 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 102 | |
| UC23 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | |
| UC24 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 122 | |
| UC25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 113 | |
| UC26 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 113 | |
| UC27 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 130 | |
| UC28 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 106 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| UC29 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 109 |
| UC30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 98 |

| Resp | Mutu Pendidikan (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor | |
|------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | | |
| UC01 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 155 | |
| UC02 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 154 | |
| UC03 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 156 | |
| UC04 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 157 | |
| UC05 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 159 | |
| UC06 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 152 | | |
| UC07 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 152 | |
| UC08 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 166 | |
| UC09 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 150 | |
| UC10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 171 | |
| UC11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 168 | |
| UC12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 156 |
| UC13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 163 |
| UC14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 152 | |
| UC15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 153 | |
| UC16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 154 | |
| UC17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 156 |
| UC18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 142 |
| UC19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 147 |

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**1. Uji Validitas****Literasi Digital Guru**

| | | Skor_total | | | Skor_total |
|---------|---------------------|------------|------------|---------------------|------------|
| Item_1 | Pearson Correlation | .703** | Item_18 | Pearson Correlation | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .631** | Item_19 | Pearson Correlation | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .746** | Item_20 | Pearson Correlation | .633** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .619** | Item_21 | Pearson Correlation | .256 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .172 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .624** | Item_22 | Pearson Correlation | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .304 | Item_23 | Pearson Correlation | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .103 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .587** | Item_24 | Pearson Correlation | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .543** | Item_25 | Pearson Correlation | .636** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .673** | Item_26 | Pearson Correlation | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .725** | Item_27 | Pearson Correlation | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .005 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_11 | Pearson Correlation | .632** | Item_28 | Pearson Correlation | .632** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .697** | Item_29 | Pearson Correlation | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_13 | Pearson Correlation | .566** | Item_30 | Pearson Correlation | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_14 | Pearson Correlation | .665** | Item_31 | Pearson Correlation | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_15 | Pearson Correlation | .595** | Item_32 | Pearson Correlation | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_16 | Pearson Correlation | .645** | Item_33 | Pearson Correlation | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_17 | Pearson Correlation | .748** | Skor_total | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 30 | | N | 30 |

Budaya Berprestasi

| | | Skor_total | | | Skor_total |
|---------|---------------------|------------|----------|---------------------|------------|
| Item_1 | Pearson Correlation | .523** | Item_18 | Pearson Correlation | .487** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | Sig. (2-tailed) | .006 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .525** | Item_19 | Pearson Correlation | .622** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .452** | Item_20 | Pearson Correlation | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .631** | Item_21 | Pearson Correlation | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .005 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .556** | Item_22 | Pearson Correlation | .526** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .525** | Item_23 | Pearson Correlation | .530** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .503** | Item_24 | Pearson Correlation | .508** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | Sig. (2-tailed) | .004 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .568** | Item_25 | Pearson Correlation | .617** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .563** | Item_26 | Pearson Correlation | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .555** | Item_27 | Pearson Correlation | .525** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_11 | Pearson Correlation | .484** | Item_28 | Pearson Correlation | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .507** | Item_29 | Pearson Correlation | .546** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_13 | Pearson Correlation | .589** | Item_30 | Pearson Correlation | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_14 | Pearson Correlation | .540** | Item_31 | Pearson Correlation | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_15 | Pearson Correlation | .554** | Item_32 | Pearson Correlation | .477** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .008 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_16 | Pearson Correlation | .539** | Skor_tot | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | al | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_17 | Pearson Correlation | .511** | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | | |
| | N | 30 | | | |

Motivasi Kerja

| | | Skor_total | | | Skor_total |
|---------|---------------------|------------|----------|---------------------|------------|
| Item_1 | Pearson Correlation | .539** | Item_18 | Pearson Correlation | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .510** | Item_19 | Pearson Correlation | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .569** | Item_20 | Pearson Correlation | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .542** | Item_21 | Pearson Correlation | .519** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .731** | Item_22 | Pearson Correlation | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .657** | Item_23 | Pearson Correlation | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .675** | Item_24 | Pearson Correlation | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .560** | Item_25 | Pearson Correlation | .285 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .126 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .628** | Item_26 | Pearson Correlation | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .729** | Item_27 | Pearson Correlation | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_11 | Pearson Correlation | .797** | Item_28 | Pearson Correlation | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .581** | Item_29 | Pearson Correlation | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .004 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_13 | Pearson Correlation | .522** | Item_30 | Pearson Correlation | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_14 | Pearson Correlation | .597** | Item_31 | Pearson Correlation | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_15 | Pearson Correlation | .545** | Item_32 | Pearson Correlation | .512** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .004 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_16 | Pearson Correlation | .572** | Skor_tot | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | al | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_17 | Pearson Correlation | .656** | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | | |
| | N | 30 | | | |

Mutu Pendidikan

| | | Skor_total | | | Skor_total |
|---------|---------------------|------------|----------|---------------------|------------|
| Item_1 | Pearson Correlation | .576** | Item_20 | Pearson Correlation | .576** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .675** | Item_21 | Pearson Correlation | .600** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .544** | Item_22 | Pearson Correlation | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .630** | Item_23 | Pearson Correlation | .585** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .499** | Item_24 | Pearson Correlation | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_6 | Pearson Correlation | .530** | Item_25 | Pearson Correlation | .530** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_7 | Pearson Correlation | .726** | Item_26 | Pearson Correlation | .316 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .089 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .776** | Item_27 | Pearson Correlation | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .658** | Item_28 | Pearson Correlation | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .294 | Item_29 | Pearson Correlation | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .115 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_11 | Pearson Correlation | .501** | Item_30 | Pearson Correlation | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .572** | Item_31 | Pearson Correlation | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_13 | Pearson Correlation | .500** | Item_32 | Pearson Correlation | .560** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_14 | Pearson Correlation | .521** | Item_33 | Pearson Correlation | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_15 | Pearson Correlation | .664** | Item_34 | Pearson Correlation | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_16 | Pearson Correlation | .656** | Item_35 | Pearson Correlation | .640** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_17 | Pearson Correlation | .541** | Item_36 | Pearson Correlation | .546** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_18 | Pearson Correlation | .576** | Skor_tot | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | al | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 30 | | N | 30 |
| Item_19 | Pearson Correlation | .614** | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | | |
| | N | 30 | | | |

2. Uji Reliabilitas

Literasi Digital Guru

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .951 | 33 |

Budaya Berprestasi

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921 | 32 |

Motivasi Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .936 | 32 |

Mutu Pendidikan

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .941 | 36 |

Lampiran 4 Kuesioner Setelah Uji

KUESIONER
PENGARUH LITERASI DIGITAL GURU, BUDAYA BERPRESTASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI KEC CANDISARI
KOTA SEMARANG
(SETELAH UJI)

Identitas Responden

Nama :

Instansi :

Guru Mata Pelajaran :

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

Alternatif Jawaban

- 5 : SS (Sangat Setuju)
- 4 : S (Setuju)
- 3 : N (Netral)
- 2 : TS (Tidak Setuju)
- 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

Mutu Pendidikan (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Perumusan visi sekolah dilakukan secara realistik terhadap kondisi tuntutan sekolah di masa depan | | | | | |
| 2 | Perumusan misi sekolah sesuai perkembangan zaman | | | | | |
| 3 | Indikator tujuan sekolah dirumuskan dengan jelas | | | | | |
| 4 | Perumusan sasaran sekolah dengan rentang waktu yang jelas | | | | | |
| 5 | Analisis SWOT dilakukan sebagai landasan perumusan perencanaan operasional pengembangan sekolah | | | | | |
| 6 | Semua warga sekolah dilibatkan dalam merumuskan rencana strategis pengembangan sekolah | | | | | |
| 7 | Perumusan pengembangan kurikulum berdasarkan standar minimal kurikulum nasional yang mengacu BSNP | | | | | |
| 8 | Perencanaan guru dan tenaga kependidikan sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | dengan kebutuhan | | | | | |
| 9 | Perencanaan kegiatan pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan setiap tahun | | | | | |
| 10 | Struktur organisasi menggambarkan hubungan kerjasama secara jelas | | | | | |
| 11 | Uraian tugas masing-masing pekerjaan dibuat dengan jelas | | | | | |
| 12 | Ada komunikasi uraian tugas pokok untuk setiap masing-masing pekerjaan | | | | | |
| 13 | Ada analisis beban kerja untuk setiap pekerjaan di semua unit satuan kerja secara tertulis | | | | | |
| 14 | Analisis beban kerja menjadi pedoman bagi setiap guru dan tenaga kependidikan | | | | | |
| 15 | Ada identitas hubungan kerja antar unit dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi | | | | | |
| 16 | Ada identifikasi bentuk kewenangan antar unit dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi | | | | | |
| 17 | Ada pengembangan standar operasional prosedur (SOP) dengan jelas secara tertulis | | | | | |
| 18 | Ada pemberlakuan aturan sekolah secara konsisten | | | | | |
| 19 | Ada pemberian orientasi tentang mekanisme kerja di semua unit satuan kerja agar terbangun kerjasama | | | | | |
| 20 | Ada pemberian instruksi kerja secara terarah kepada semua guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya | | | | | |
| 21 | Ada pemberian saran kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan agar mampu berpikir untuk dapat menyelesaikan tugasnya | | | | | |
| 22 | Tersedia waktu luang untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan yang dialami secara terbuka | | | | | |
| 23 | Ada pengembangan pola pikir guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja dengan baik | | | | | |
| 24 | Reward diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai | | | | | |
| 25 | Ada pemberian kesempatan berkembang dalam pekerjaan bagi setiap guru dan tenaga kependidikan di sekolah | | | | | |
| 26 | Ada penggunaan alat ukur dengan standar pengawasan yang jelas | | | | | |
| 27 | Indikator pengawasan yang dirumuskan sesuai dengan perencanaan sekolah yang telah dirumuskan | | | | | |
| 28 | Ada pengawasan secara periodik kepada semua guru dan tenaga kependidikan di setiap unit satuan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | kerja terhadap pencapaian program kerja sekolah yang telah direncanakan | | | | | |
| 29 | Analisis hasil pengawasan disampaikan kepada guru untuk ditindaklanjuti | | | | | |
| 30 | Pengawasan hasil pekerjaan disampaikan secara pribadi dengan pendekatan humanis. | | | | | |
| 31 | Ada tindakan yang dilakukan untuk perbaikan terhadap penyimpangan program kerja yang dapat diperbaiki dengan segera berdasarkan hasil analisis pengawasan yang telah dilakukan | | | | | |
| 32 | Ada Penyusunan rancangan perbaikan secara berlanjut untuk tahun berikutnya berdasarkan hasil analisis pengawasan | | | | | |
| 33 | Ada target waktu perbaikan yang ditentukan | | | | | |
| 34 | Memiliki prestasi yang diraih akademik maupun non akademik | | | | | |

Literasi digital guru (X1)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| | | 1 (STS) | 2 (TS) | 3 (N) | 4 (S) | 5 (SS) |
| 1 | Guru mampu memanfaatkan media sebagai referensi untuk menemukan ide dan materi pembelajaran. | | | | | |
| 2 | Guru memiliki keterampilan dalam menggunakan suatu media digital secara kreatif sebagai referensi. | | | | | |
| 3 | Guru memiliki kompetensi individu menggunakan media digital dalam menjalankan tugas pokok sebagai guru. | | | | | |
| 4 | Guru mengakses teknologi informasi dan internet informasi/data lebih banyak sehingga saya lebih percaya diri dalam mengajar | | | | | |
| 5 | Guru merasa pengetahuan saya terkait kewirausahaan kian bertambah setelah membaca berbagai informasi dari internet | | | | | |
| 6 | Guru menggunakan media internet untuk masalah pembelajaran, mencari informasi terbaru, serta hal-hal lainnya sehingga memiliki kemampuan problem solving yang baik dalam permasalahan di kelas | | | | | |
| 7 | Sebagai guru, saya bisa menginstal dan menghapus instalasi aplikasi perangkat lunak yang saya gunakan | | | | | |
| 8 | Sebagai guru, saya mampu menyimpan file dari sumber online | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Sebagai guru, saya memahami fungsi dasar komponen perangkat digital yang saya gunakan | | | | | |
| 10 | Sebagai guru, saya bisa membuat dan memperbaharui laman web pribadi saya | | | | | |
| 11 | Sebagai guru, saya mampu mencari berbagai sumber belajar melalui pemanfaatan perangkat digital | | | | | |
| 12 | Sebagai guru, saya memiliki aplikasi seluler untuk belajar | | | | | |
| 13 | Sebagai guru, saya mendapatkan materi pembelajaran melalui Wikipedia dan Blog | | | | | |
| 14 | Sebagai guru, saya terbiasa membaca artikel ilmiah, berita, artikel populer untuk mendapatkan informasi tentang penelitian terbaru | | | | | |
| 15 | Sebagai guru, saya mampu mengunduh E-Book untuk tujuan pembelajaran | | | | | |
| 16 | Sebagai guru, saya menggunakan berbagai media sosial untuk bersosialisasi dan mendapatkan berbagai informasi yang dibagikan oleh pengguna lainnya | | | | | |
| 17 | Sebagai guru, saya bisa membuat presentasi melalui power point | | | | | |
| 18 | Sebagai guru, saya bisa membuat mind mapping menggunakan aplikasi digital | | | | | |
| 19 | Sebagai guru, saya dapat mengunduh video, membuat dan mengedit video serta mengunggahnya untuk dijadikan sebagai media pembelajaran | | | | | |
| 20 | Sebagai guru saya bisa membuat blog untuk membagikan karya saya | | | | | |
| 21 | Sebagai guru, saya mampu mengubah berbagai format data yang saya inginkan secara online | | | | | |
| 22 | Sebagai guru, saya melakukan evaluasi dan menilai keandalan terhadap berbagai perangkat dan informasi yang diperoleh dari sumber digital | | | | | |
| 23 | Sebagai guru, saya biasa mengekspresikan pendapat, pandangan dan perspektif melalui media social | | | | | |
| 24 | Sebagai guru, saya mengetahui bahwa teknologi tidak selalu netral dan dapat menimbulkan bias | | | | | |
| 25 | Sebagai guru, saya mencari tahu tentang bahaya unduhan illegal | | | | | |
| 26 | Sebagai guru, saya menghindari cyberbullying dan mengetahui tanggungjawab sosial saat menggunakan perangkat digital | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 27 | Sebagai guru, saya memilih informasi dan konten yang diindikasikan sebagai predator | | | | | |
| 28 | Sebagai guru, saya bersedia mempelajari lebih lanjut tentang teknologi digital | | | | | |
| 29 | Guru dapat mencari informasi dan materi dengan searching di google | | | | | |
| 30 | Guru menggunakan aplikasi dan platform digital secara online di internet | | | | | |
| 31 | Guru mencari informasi dengan pengembangan kualitas di internet | | | | | |

Budaya Berprestasi (X2)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| | | 1 (STS) | 2 (TS) | 3 (N) | 4 (S) | 5 (SS) |
| 1 | Saya menciptakan pola pembelajaran baru yang lebih mudah | | | | | |
| 2 | Saya mengusulkan program kerja baru yang sesuai kearifan lokal | | | | | |
| 3 | Saya tampil dengan konsep berfikir baru untuk dapat melaksanakan kebijakan sekolah | | | | | |
| 4 | Saya memutuskan untuk keberlangsungan pendidikan | | | | | |
| 5 | Disaat situasi tidak menentu saya segerakan ambil keputusan darurat | | | | | |
| 6 | Keputusan tepat segera saya buat ketika ada masalah | | | | | |
| 7 | Resiko apapun ketika itu adalah amanah harus dikerjakan | | | | | |
| 8 | Ketika ada resiko pekerjaan saya komunikasikan dengan semua pihak | | | | | |
| 9 | Resiko yang ada adalah tantangan pekerjaan yang harus diterima | | | | | |
| 10 | Saya selesaikan pekerjaan yang diberikan pada saya | | | | | |
| 11 | Saya bekerja secara professional sesuai dengan tugas pokok | | | | | |
| 12 | Jadwal yang sudah ada saya lakukan sesuai aturan yang ada | | | | | |
| 13 | Saya bekerja dengan selesai tuntas tanpa ada masalah dikemudian hari | | | | | |
| 14 | Saya lakukan detail detail pekerjaan secara teliti | | | | | |
| 15 | Saya menyelesaikan tugas dari kepala sekolah sesuai dengan SOP | | | | | |
| 16 | Hasil kerja saya dapat dirasakan hasilnya oleh sekolah | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Hasil belajar anak-anak semakin meningkat bagian dari hasil kerja saya | | | | | |
| 18 | Saya berani bertanggung jawab dan memberikan garansi atas hasil kerja saya | | | | | |
| 19 | Sungguh sungguh dalam bekerja untuk dapat meraih yang terbaik | | | | | |
| 20 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mendapat apresiasi | | | | | |
| 21 | Unggul dan produktif sesuai aturan dalam mencapai harapan sekolah | | | | | |
| 22 | Terus meningkatkan ketrampilan kerja untuk meraih prestasi | | | | | |
| 23 | Kerjama dengan intern sekolah membuat saya semangat bekerja | | | | | |
| 24 | Saya siap menyelesaikan problem dengan bekerjasama semua pihak | | | | | |
| 25 | Saya lebih mengutamakan kerjasama tim dari pada kerjasama individu | | | | | |
| 26 | Bekerja secara tim adalah bagian dari cara kerja saya | | | | | |
| 27 | Tujuan harus diraih dengan cara diselesaikan secara bersama-sama dalam bentuk tim | | | | | |
| 28 | Dalam menyelesaikan masalah selalu menggunakan asas musyawarah | | | | | |
| 29 | Ketika ada masalah mengedepankan keputusan bersama | | | | | |
| 30 | Mengutamakan kebersamaan daripada keputusan individu | | | | | |
| 31 | Selalu berharap pekerjaan tim bisa diselesaikan secara kolektif | | | | | |
| 32 | Kerjasama tim akan lebih maksimal hasilnya karena dikerjakan bersama-sama dengan berbagai keahlian dan kelebihan | | | | | |

Motivasi Kerja (X3)

| No | IndikatorPertanyaan | AlternatifJawaban | | | | |
|----|--|-------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | | 1 (TP) | 2 (K) | 3 (J) | 4 (SR) | 5 (SL) |
| 1 | Upah kerja yang saya terima sudah sesuai standar | | | | | |
| 2 | Upah kerja diberikan kepada saya tepat pada tanggal dan waktunya | | | | | |
| 3 | Saya mendapat tunjangan di luar gaji pokok setiap bulan. | | | | | |
| 4 | Bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | semua kompetensi yang dimiliki supaya prestasi karir meningkat | | | | | |
| 5 | Bekerja giat untuk meningkatkan kinerja, supaya mendapatkan peluang promosi kepala sekolah | | | | | |
| 6 | Berusaha keras supaya mendapatkan SKP (sasaran kinerja pegawai) yang baik | | | | | |
| 7 | Terus meningkatkan koneksi dengan teman lingkungan kerja untuk mencapai prestasi | | | | | |
| 8 | Bersungguh-sungguh dalam mengikuti proses administrasi inpasing, sertifikasi dan kenaikan golongan. | | | | | |
| 9 | Aktif mencari informasi tentang jabatan | | | | | |
| 10 | Tugas dalam pekerjaan saya selesaikan dengan penuh semangat | | | | | |
| 11 | Melaksanakan tugas penuh dengan rasa tanggung jawab yang tinggi | | | | | |
| 12 | Setiap ada permasalahan dalam mengajar saya selesaikan dengan sungguh-sungguh | | | | | |
| 13 | Tugas dari kepala sekolah saya selesaikan dengan tepat tanpa harus menunggu yang lain | | | | | |
| 14 | Tugas baru yang sulit diselesaikan saya terus uji coba sampai selesai | | | | | |
| 15 | Perangkat pembelajaran selesai dibuat pada waktu yang telah di jadwalkan. | | | | | |
| 16 | Ketika ada masalah saya selesaikan sendiri tanpa bergantung kepada orang lain | | | | | |
| 17 | Menyelesaikan masalah dengan cepat, tepat dan mandiri tanpa harus iri pada yang lain. | | | | | |
| 18 | Bertindak sendiri dalam mengambil keputusan ketika ada masalah yang darurat dan harus ditangani cepat. | | | | | |
| 19 | Suasana kerja nyaman dan selalu semangat untuk diselesaikan pada waktunya | | | | | |
| 20 | Guru merasa tidak bosan walaupun lembur di tempat kerja | | | | | |
| 21 | Tempat kerja serasa rumah sendiri sehingga suasana senang dan kekeluargaan. | | | | | |
| 22 | Bekerja keras karena ingin taraf hidup meningkat | | | | | |
| 23 | Berusaha naik golongan jabatan agar materi yang di dapat lebih baik lagi. | | | | | |
| 24 | Bersungguh-sungguh untuk mendapatkan yang lebih baik lagi seperti inpasing, sertifikasi dan kesejahteraan lainnya. | | | | | |
| 25 | Ingin diakui keberadaannya di lingkungan kerja | | | | | |
| 26 | Mendapat prestasi dengan kerja keras | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 27 | Kebijakan sekolah selalu berdampak positif untuk karir saya | | | | | |
| 28 | Kerja saya mendapat apresiasi dari kepala sekolah | | | | | |
| 29 | Saya semangat kerja karena apresiasi yang ingin saya dapatkan. | | | | | |
| 30 | Saya mengutamakan prestasi sebagai hasil kerja. | | | | | |
| 31 | Ketiga ada tugas maka saya kerjakan dengan penuh keikhlasan hati. | | | | | |

Lampiran 5 Tabulasi Penelitian

| Resp | Literasi Digital (X1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | Skor | |
| G001 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 131 | | |
| G002 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 113 | |
| G003 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 124 | |
| G004 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 105 | |
| G005 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 103 | |
| G006 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 83 | |
| G007 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 137 | |
| G008 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 142 |
| G009 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 123 | |
| G010 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 115 | |
| G011 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 106 | |
| G012 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 132 | |
| G013 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 117 | |
| G014 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 | |
| G015 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 128 | |
| G016 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 117 | |
| G017 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 129 | |
| G018 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 134 | |
| G019 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 101 | |
| G020 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 92 | |
| G021 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 119 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| G022 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 106 | |
| G023 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 125 |
| G024 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 127 |
| G025 | 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 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 143 | |
| G026 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 146 |
| G027 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 121 | |
| G028 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 133 | |
| G029 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 136 | |
| G030 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 140 | |
| G031 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 | |
| G032 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 |
| G033 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 127 | |
| G034 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 137 | |
| G035 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 118 | |
| G036 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 128 | |
| G037 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 86 | |
| G038 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 135 | |
| G039 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 103 | |
| G040 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 144 | |
| G041 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 133 | |
| G042 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 122 | |
| G043 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 126 | |
| G044 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 112 | |
| G045 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 97 | |
| G046 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 130 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G097 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 139 | |
| G098 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 126 | |
| G099 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 118 | |
| G100 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 134 | | |
| G101 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 107 | |
| G102 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 124 | |
| G103 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 116 | |
| G104 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 145 | |
| G105 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 132 | |
| G106 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 111 | |
| G107 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 128 | |
| G108 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 138 | |
| G109 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 100 | |
| G110 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 92 | |
| G111 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 113 | |
| G112 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 129 | |
| G113 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 144 | |
| G114 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 138 |
| G115 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 109 | |
| G116 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 122 | | |
| G117 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 103 | |
| G118 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 137 | |
| G119 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 125 | |
| G120 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 131 | |
| G121 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 125 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| G122 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 90 |
| G123 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 118 |
| G124 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 127 | |
| G125 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 105 |
| G126 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 147 |
| G127 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 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 | 151 |
| G128 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 115 |
| G129 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 126 |
| G130 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 |
| G131 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 124 |
| G132 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 101 |
| G133 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 129 |
| G134 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 124 |
| G135 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 106 |
| G136 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 99 |
| G137 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 111 |
| G138 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 107 |
| G139 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 133 |
| G140 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 102 |
| G141 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 141 |
| G142 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 88 |
| G143 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 122 |
| G144 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 134 |
| G145 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 130 |
| G146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 128 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| G010 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 119 | |
| G011 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 111 | |
| G012 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 122 | |
| G013 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 132 | |
| G014 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 143 | |
| G015 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 151 |
| G016 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 134 |
| G017 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 126 | |
| G018 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 143 | |
| G019 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 155 | |
| G020 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 103 | |
| G021 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 125 | |
| G022 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 100 |
| G023 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| G024 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 119 | |
| G025 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 144 | |
| G026 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 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 | 156 |
| G027 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 142 |
| G028 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 121 | |
| G029 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 125 | |
| G030 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 151 |
| G031 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 132 | |
| G032 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 127 | |
| G033 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 143 | |
| G034 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 109 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|
| G035 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 134 | |
| G036 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 123 |
| G037 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | |
| G038 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 | |
| G039 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 130 | |
| G040 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 105 | |
| G041 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 147 |
| G042 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 136 |
| G043 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 99 |
| G044 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 128 | | |
| G045 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 134 | |
| G046 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 121 |
| G047 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 139 | |
| G048 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 116 | | |
| G049 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 153 | |
| G050 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 131 | | |
| G051 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 116 | | |
| G052 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 119 | |
| G053 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 134 | |
| G054 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 123 | | | |
| G055 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 142 | | | |
| G056 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 122 | | | |
| G057 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 156 | |
| G058 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 137 | |
| G059 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 115 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G060 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 137 | |
| G061 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 112 | |
| G062 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 125 | |
| G063 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 133 | | |
| G064 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 93 | |
| G065 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 100 |
| G066 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 129 |
| G067 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 137 |
| G068 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 128 |
| G069 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 131 |
| G070 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 133 |
| G071 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 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 | 157 |
| G072 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 149 |
| G073 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 116 |
| G074 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 143 |
| G075 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 121 |
| G076 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 110 |
| G077 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 111 |
| G078 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 136 |
| G079 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 120 |
| G080 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 132 |
| G081 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 93 |
| G082 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 128 |
| G083 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 132 |
| G084 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 155 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G085 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 121 | |
| G086 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 132 | |
| G087 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 139 | | |
| G088 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 142 | | |
| G089 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 144 | |
| G090 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 125 |
| G091 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 111 | |
| G092 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 90 | |
| G093 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 142 | |
| G094 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 120 | |
| G095 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 139 | |
| G096 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 107 | |
| G097 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 133 | |
| G098 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 129 | |
| G099 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 134 | |
| G100 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 125 | |
| G101 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 121 | |
| G102 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 133 |
| G103 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 137 | |
| G104 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 122 | |
| G105 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 143 | |
| G106 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 105 | |
| G107 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 97 | |
| G108 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 132 |
| G109 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 113 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| G110 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 120 |
| G111 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 115 | |
| G112 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 137 | |
| G113 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 151 | |
| G114 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 144 | |
| G115 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 111 | |
| G116 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 102 | |
| G117 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 123 | |
| G118 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 153 | |
| G119 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 132 | |
| G120 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 119 | |
| G121 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 128 | |
| G122 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 99 | |
| G123 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 123 | |
| G124 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 140 | |
| G125 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 110 | |
| G126 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 133 | |
| G127 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 143 |
| G128 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 127 | |
| G129 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 106 | |
| G130 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 137 |
| G131 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 146 |
| G132 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 125 | |
| G133 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 | |
| G134 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 137 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| G135 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 126 |
| G136 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 111 |
| G137 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 123 | |
| G138 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 95 |
| G139 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 125 |
| G140 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 97 |
| G141 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 136 |
| G142 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 91 |
| G143 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 134 |
| G144 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 143 |
| G145 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 128 |
| G146 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 131 |
| G147 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 111 |
| G148 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 152 |
| G149 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 109 |
| G150 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 114 |
| G151 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 144 |
| G152 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 154 |
| G153 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 147 |
| G154 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 114 |
| G155 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 126 |
| G156 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 122 |
| G157 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 132 |
| G158 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 149 |

| Resp | Motivasi Kerja (X3) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor | |
|------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |
| G001 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 135 |
| G002 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 123 |
| G003 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 136 | |
| G004 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 121 |
| G005 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 113 |
| G006 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 86 |
| G007 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 119 | |
| G008 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 132 | |
| G009 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 131 |
| G010 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 120 | |
| G011 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 121 | |
| G012 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 140 | |
| G013 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 124 | |
| G014 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 135 | |
| G015 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 133 | |
| G016 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 126 | |
| G017 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 132 | |
| G018 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 128 | |
| G019 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 125 | |
| G020 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 99 | |
| G021 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 107 | |
| G022 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 113 | |
| G023 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 135 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| G024 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 130 |
| G025 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 138 |
| G026 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 152 |
| G027 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 134 |
| G028 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 126 |
| G029 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 131 |
| G030 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 148 |
| G031 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 141 |
| G032 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 118 |
| G033 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 136 |
| G034 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 125 |
| G035 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 127 |
| G036 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 133 |
| G037 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 100 |
| G038 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 141 |
| G039 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 128 |
| G040 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 123 |
| G041 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 122 |
| G042 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 144 |
| G043 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 117 |
| G044 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 130 |
| G045 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 124 |
| G046 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 137 |
| G047 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 132 |
| G048 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 125 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| G049 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 144 |
| G050 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 148 |
| G051 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 125 |
| G052 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 133 |
| G053 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 121 |
| G054 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 114 |
| G055 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 136 |
| G056 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 131 |
| G057 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 |
| G058 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 129 |
| G059 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 127 |
| G060 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 135 |
| G061 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 120 |
| G062 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 130 |
| G063 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 114 |
| G064 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 100 |
| G065 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 112 |
| G066 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 122 |
| G067 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 142 |
| G068 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 123 |
| G069 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 126 |
| G070 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 131 |
| G071 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 146 |
| G072 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 |
| G073 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 129 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G074 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 150 | |
| G075 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 127 | | |
| G076 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 115 | |
| G077 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 98 | |
| G078 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 127 | |
| G079 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 135 | |
| G080 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 125 | |
| G081 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 101 | |
| G082 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 139 | |
| G083 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 118 | |
| G084 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 137 | |
| G085 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 115 | |
| G086 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 126 | |
| G087 | 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 | 4 | 5 | 151 |
| G088 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 136 | |
| G089 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 142 | |
| G090 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 137 | |
| G091 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 120 | |
| G092 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 95 | |
| G093 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 129 | |
| G094 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 124 | |
| G095 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 143 | | |
| G096 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 113 | |
| G097 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 128 | |
| G098 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 133 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| G149 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 113 |
| G150 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 121 |
| G151 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 129 |
| G152 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 148 |
| G153 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 150 |
| G154 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 126 |
| G155 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 117 |
| G156 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 126 |
| G157 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 124 |
| G158 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 133 |

| Resp | Mutu Pendidikan (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor |
|------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | |
| G001 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 135 |
| G002 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 129 |
| G003 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 132 |
| G004 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 125 |
| G005 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 116 |
| G006 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 100 |
| G007 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 131 |
| G008 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 136 |
| G009 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 137 |
| G010 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 126 |
| G011 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 124 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|
| G012 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 136 | |
| G013 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 132 | | |
| G014 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 144 | | |
| G015 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 135 | | | |
| G016 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 130 | |
| G017 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 135 | |
| G018 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 136 | |
| G019 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 127 | |
| G020 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 106 |
| G021 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 125 | |
| G022 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 116 | |
| G023 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 137 | |
| G024 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 131 | |
| G025 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 132 | |
| G026 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 158 | |
| G027 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 133 | |
| G028 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 118 |
| G029 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 139 | |
| G030 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 152 | |
| G031 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 134 |
| G032 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 130 | |
| G033 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 140 | |
| G034 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 123 | |
| G035 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 134 | |
| G036 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 121 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| G037 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 102 | |
| G038 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 142 | |
| G039 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 123 | |
| G040 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 121 | |
| G041 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 136 | |
| G042 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 131 | |
| G043 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 124 | |
| G044 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 132 | |
| G045 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 124 | |
| G046 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 135 | |
| G047 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 133 | |
| G048 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 125 | |
| G049 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 147 | |
| G050 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| G051 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 132 | |
| G052 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 124 | |
| G053 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 121 | |
| G054 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 125 | |
| G055 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 143 | |
| G056 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 127 | |
| G057 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 160 | |
| G058 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 142 | |
| G059 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 131 | |
| G060 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 136 | |
| G061 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 122 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G062 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 131 | |
| G063 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 112 | |
| G064 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 105 | | |
| G065 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 96 | |
| G066 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 133 | |
| G067 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 140 | |
| G068 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 129 | |
| G069 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 132 | |
| G070 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 120 | |
| G071 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 152 | |
| G072 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 139 | |
| G073 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 123 | |
| G074 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 145 | |
| G075 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 126 |
| G076 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 116 | |
| G077 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 103 | |
| G078 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 133 | |
| G079 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 137 |
| G080 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 123 | |
| G081 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 95 | |
| G082 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 142 |
| G083 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 126 | |
| G084 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 129 | |
| G085 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 116 | |
| G086 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 132 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G087 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 145 |
| G088 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 142 | | |
| G089 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 133 | | |
| G090 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 139 | | |
| G091 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 112 | | |
| G092 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 99 | | |
| G093 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 138 | |
| G094 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 124 | | |
| G095 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 141 | | |
| G096 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 114 | | |
| G097 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 134 | | |
| G098 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 121 | | |
| G099 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 127 | | |
| G100 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 130 | | |
| G101 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 116 | | |
| G102 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 137 | | |
| G103 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 133 | | |
| G104 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 134 | | |
| G105 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 144 | |
| G106 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 110 | | |
| G107 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 106 | | |
| G108 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 124 | | |
| G109 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 97 | | |
| G110 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 113 | | |
| G111 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 123 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G112 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 130 |
| G113 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 126 | |
| G114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 150 | | |
| G115 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 103 | |
| G116 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 120 | |
| G117 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 117 | |
| G118 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 148 | |
| G119 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 134 | |
| G120 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 116 | |
| G121 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 135 | |
| G122 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 101 | |
| G123 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 132 | |
| G124 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 138 | |
| G125 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 117 | |
| G126 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 139 |
| G127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 152 | |
| G128 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 128 | |
| G129 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 123 | |
| G130 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 132 | |
| G131 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 131 | |
| G132 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 125 | |
| G133 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 138 | |
| G134 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 135 | |
| G135 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 119 | |
| G136 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 104 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| G137 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 108 | |
| G138 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 111 | |
| G139 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 133 | |
| G140 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 107 | |
| G141 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 140 | |
| G142 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 93 | |
| G143 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 120 | |
| G144 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 144 | |
| G145 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 133 | |
| G146 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 122 | |
| G147 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 131 | |
| G148 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 148 | |
| G149 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 100 |
| G150 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 116 | |
| G151 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 138 | |
| G152 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 155 | |
| G153 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 134 | | |
| G154 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 123 | |
| G155 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 128 | |
| G156 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 127 | |
| G157 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 134 | |
| G158 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 137 | |

Lampiran 6 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Literasi Digital | 158 | 83 | 151 | 122,66 | 15,763 |
| Valid N (listwise) | 158 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Budaya Berprestasi | 158 | 90 | 157 | 127,22 | 16,091 |
| Valid N (listwise) | 158 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Motivasi Kerja | 158 | 86 | 152 | 126,97 | 13,249 |
| Valid N (listwise) | 158 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Mutu Pendidikan | 158 | 93 | 160 | 128,03 | 13,378 |
| Valid N (listwise) | 158 | | | | |

Lampiran 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Literasi Digital | Budaya Berprestasi | Motivasi Kerja | Mutu Pendidikan |
|----------------------------------|----------------|------------------|--------------------|----------------|-----------------|
| N | | 158 | 158 | 158 | 158 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 122,66 | 127,22 | 126,97 | 128,03 |
| | Std. Deviation | 15,763 | 16,091 | 13,249 | 13,378 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,078 | ,061 | ,055 | ,094 |
| | Positive | ,055 | ,043 | ,035 | ,048 |
| | Negative | -,078 | -,061 | -,055 | -,094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,982 | ,769 | ,690 | 1,183 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,290 | ,595 | ,728 | ,122 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8 Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|---------|------|
| Mutu Pendidikan * Budaya Berprestasi | Between Groups | (Combined) | 22371,14 | 55 | 406,748 | 7,246 | ,000 |
| | | Linearity | 18093,98 | 1 | 18093,98 | 322,334 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 4277,164 | 54 | 79,207 | 1,411 | ,068 |
| | Within Groups | 5725,699 | 102 | 56,134 | | | |
| Total | | | 28096,84 | 157 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Mutu Pendidikan * Budaya Berprestasi | ,802 | ,644 | ,892 | ,796 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|---------|------|
| Mutu Pendidikan * Literasi Digital | Between Groups | (Combined) | 22819,186 | 56 | 407,485 | 7,798 | ,000 |
| | | Linearity | 18000,357 | 1 | 18000,357 | 344,478 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 4818,829 | 55 | 87,615 | 1,677 | ,072 |
| | Within Groups | 5277,656 | 101 | 52,254 | | | |
| Total | | | 28096,842 | 157 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Mutu Pendidikan * Literasi Digital | ,800 | ,641 | ,901 | ,812 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|---------|------|
| Mutu Pendidikan * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined) | 23958,045 | 49 | 488,940 | 12,759 | ,000 |
| | | Linearity | 20967,470 | 1 | 20967,470 | 547,137 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 2990,575 | 48 | 62,304 | 1,626 | ,070 |
| | Within Groups | 4138,796 | 108 | 38,322 | | | |
| Total | | | 28096,842 | 157 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|----------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Mutu Pendidikan * Motivasi Kerja | ,864 | ,746 | ,923 | ,853 |

Lampiran 9 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12,232 | 4,209 | | 2,906 | ,004 | | |
| | Literasi Digital | ,270 | ,041 | ,318 | 6,529 | ,000 | ,442 | 2,263 |
| | Budaya Berprestasi | ,247 | ,042 | ,297 | 5,833 | ,000 | ,405 | 2,471 |
| | Motivasi Kerja | ,404 | ,060 | ,400 | 6,741 | ,000 | ,298 | 3,355 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Lampiran 10 Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,249 | 2,703 | | 1,942 | ,054 |
| | Literasi Digital | ,029 | ,027 | ,132 | 1,098 | ,274 |
| | Budaya Berprestasi | -,020 | ,027 | -,094 | -,747 | ,456 |
| | Motivasi Kerja | -,017 | ,038 | -,065 | -,441 | ,660 |

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 11 Uji Hipotesis

#Korelasi Sederhana

Correlations

| | | Literasi Digital | Budaya Berprestasi | Motivasi Kerja | Mutu Pendidikan |
|--------------------|---------------------|------------------|--------------------|----------------|-----------------|
| Literasi Digital | Pearson Correlation | 1 | ,625** | ,742** | ,800** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 |
| Budaya Berprestasi | Pearson Correlation | ,625** | 1 | ,767** | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,742** | ,767** | 1 | ,864** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 |
| Mutu Pendidikan | Pearson Correlation | ,800** | ,802** | ,864** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 |

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

#Korelasi Ganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,916 ^a | ,838 | ,835 | 5,429 | ,838 | 266,422 | 3 | 154 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Literasi Digital, Budaya Berprestasi

#Regresi Linier Sederhana

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,800 ^a | ,641 | ,638 | 8,045 |

a. Predictors: (Constant), Literasi Digital

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 18000,36 | 1 | 18000,36 | 278,122 | ,000 ^b |
| | Residual | 10096,49 | 156 | 64,721 | | |
| | Total | 28096,84 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Literasi Digital

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 44,707 | 5,037 | | 8,875 | ,000 |
| | Literasi Digital | ,679 | ,041 | ,800 | 16,677 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,802 ^a | ,644 | ,642 | 8,008 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Berprestasi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 18093,98 | 1 | 18093,98 | 282,185 | ,000 ^b |
| | Residual | 10002,86 | 156 | 64,121 | | |
| | Total | 28096,84 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Budaya Berprestasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 43,155 | 5,093 | | 8,474 | ,000 |
| | Budaya Berprestasi | ,667 | ,040 | ,802 | 16,798 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,864 ^a | ,746 | ,745 | 6,760 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 20967,47 | 1 | 20967,47 | 458,796 | ,000 ^b |
| | Residual | 7129,372 | 156 | 45,701 | | |
| | Total | 28096,84 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,287 | 5,198 | | 3,326 | ,001 |
| | Motivasi Kerja | ,872 | ,041 | ,864 | 21,420 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan



UNIVERSITAS PGRI SEMARANG PASCASARJANA

Jl. Lingga Raya No. 6 - Dr. Cipto Semarang 50125 - Indonesia

Telp (024) 841475, 8316377 Email : pasca@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

Nomor : 087.d/51/PL/Ps/UPGRIS/II/2025
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

24 Maret 2025

Yth. _____

_____ di Tempat

Kami beritahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Semarang:

Nama : Listyowati
NPM : 23510166
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Akan mengadakan uji coba instrumen dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh Litarasi Digital Guru, Budaya Berprestasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang"**.

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

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

Direktur Pascasarjana ,

 Prof. Dr. Harjito, M.Hum
 NIDP 836501103



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Dr. Wahidin No. 118, Semarang – 50254 Telp. (024) 8412180, Fax. (024) 8317752
Laman www.disdik.semarangkota.go.id; Posel disdik@semarangkota.go.id

SURAT IZIN KEPALA DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG

Nomor : B/8971/074/III/2025

**TENTANG
IZIN PENELITIAN**

D A S A R : Surat direkturOascasarjana Prof. Dr. Harjito. M Hum, Hal Izin Penelitian, Univesitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang Nomor 087.d/51/PL/Ps/UPGRIS/II/2025 tanggal 24 Maret 2025 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang,

MEMBERIKAN IZIN

Kepada mahasiswa :

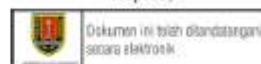
Nama : Listyowati
NIM/ NIP/ NIDN : 23510166
Perguruan Tinggi : Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia
Pengaruh Literasi digital Guru, Budaya Berprestasi, Motivasi kerja
Judul : Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Candisari Kota Semarang
Tempat Penelitian : Sekolah Dasar Negeri se kec Candisari

Dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Saat Penelitian tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di tempat Penelitian,
2. Menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat Penelitian,
3. Hasil Penelitian tidak dipublikasikan untuk mencari keuntungan/ kepentingan lain,
4. Kegiatan Penelitian dilaksanakan pada 24 Maret 2025 sampai dengan 15 April 2025
5. Menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang segera setelah selesai melakukan Penelitian.

Demikian surat izin Penelitian ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Semarang
Pada tanggal : 26 Maret 2025
Kepala,



Dr. Bambang Pramusinto, S.H., S.IP., M.Si
Pembina Utama Muda (IV-c)
NIP : 19730328199203101



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSN.



