

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
WORK ENGAGEMENT MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI
(STUDI PADA GURU) DI KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Oleh
MARIA ANGGRAINI
211804048



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/6/24

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/24

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
WORK ENGAGEMENT MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI
(STUDI PADA GURU) DI KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



Oleh
MARIA ANGGRAINI
211804048

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/6/24

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi Pada Guru) di Kabupaten Deli Serdang

Nama : Maria Anggraini

NPM : 211804048

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Rahmi Lubis.,M.Psi.,Psikolog

Dr.Sjahril Effendy P,M.Si,MA,M.Psi, MH

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Direktur

Dr. Suryani Hardjo, S.Psi,MA, Psikolog

Prof.Dr.Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada tanggal 27 April 2024

Nama : Maria Anggraini

NPM : 211804048



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Salamiah Sari Dewi, S. Psi., M. Psi.

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Penguji I : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Penguji II : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

Penguji Tamu : Dr. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, April 2024

Yang menyatakan,



Maria Anggraini

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maria Anggraini
NPM : 211804048
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI (STUDI PADA GURU) DI
KABUPATEN DELI SERDANG**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : April 2024

Yang menyatakan



Maria Anggraini

ABSTRAK

MARIA ANGGRAINI. Pengaruh Kompetensi Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi Pada Guru) Di Kabupaten Deli Serdang.2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap *Work Engagement* melalui Mediasi Efikasi Diri pada Guru di Kabupaten Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 230 Guru. Pengambilan sampel penelitian ini dengan teknik total sampling, dimana seluruh populasi adalah sampel yaitu berjumlah 230 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala kompetensi, skala *work engagement* dan skala mediasi efikasi diri. Analisa data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), yang menggunakan perangkat lunak analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) = 0,384, dengan *T-Statistics* = 3,769 > 1,96 dan *P-Values* = 0,000 < 0,05. (2) Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap efikasi diri (Z), dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) = 0,633, dengan *T-Statistics* = 8,808 > 1,96 dan *P-Values* = 0,000 < 0,05. Nilai *R-Square* dari efikasi diri (Z) adalah 0,400, yang berarti kompetensi (X) mampu menjelaskan atau mempengaruhi efikasi diri (Z) sebesar 40%.. (3) Efikasi diri (Z) berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) = 0,496, dan signifikan, dengan *T-Statistics* = 4,601 > 1,96 dan *P-Values* = 0,000 < 0,05. (4) Efikasi diri (Z) signifikan memediasi hubungan antara kompetensi (X) dan *work engagement* (Y), dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Nilai *R-Square* dari *work engagement* (Y) adalah 0,634, yang berarti kompetensi (X) dan efikasi diri (Z) mampu menjelaskan atau mempengaruhi *work engagement* (Y) sebesar 63,4%.

Kata Kunci : Kompetensi, *Work Engagement*, Efikasi Diri.

ABSTRACT

MARIA ANGGRAINI. *The Effect Of Competence On Work Engagement Through Self-Efficacy Mediation (Study On Teachers) In Deli Serdang District. 2024*

This research aims to determine the effect of Competency on Work Engagement through Self-Efficacy Mediation for Teachers in Deli Serdang District. The population of this study was 230 teachers. This research sample was taken using a total sampling technique, where the entire population was a sample of 230 people. This research uses quantitative methods. The measuring instruments used are the competency scale, work engagement scale and self-efficacy mediation scale. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM), which uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis software with Smart PLS. The results of this research show that (1) Competency (X) has a positive effect on work engagement (Y), with a path coefficient value (original sample column) = 0.384, with T-Statistics = 3.769 > 1.96 and P-Values = 0.000 < 0.05 (Hypothesis Accepted). (2) Competence (X) has a positive effect on self-efficacy (Z), with a path coefficient value (original sample column) = 0.633, with T-Statistics = 8.808 > 1.96 and P-Values = 0.000 < 0.05. The R-Square value of self-efficacy (Z) is 0.400, which means that competence (X) is able to explain or influence self-efficacy (Z) by 40%. (3) Self-efficacy (Z) has a positive effect on work engagement (Y), with a path coefficient value (original sample column) = 0.496, and is significant, with T-Statistics = 4.601 > 1.96 and P-Values = 0.000 < 0.05. (4) Self-efficacy (Z) significantly mediates the relationship between competence (X) and work engagement (Y), with P-Values = 0.000 < 0.05. The R-Square value of work engagement (Y) is 0.634, which means that competence (X) and self-efficacy (Z) are able to explain or influence work engagement (Y) by 63.4%.

Keywords: *Competence, Work Engagement, Self-Efficacy.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti kehadiran Tuhan YME yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul ” PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI (STUDI PADA GURU) DI KABUPATEN DELI SERDANG”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa proposal tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, April 2024

Maria Anggraini

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi Pada Guru) Di Kabupaten Deli Serdang”**

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak.

Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
3. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S.
4. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog yang telah memberikan arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini
5. Sekretaris Program Studi Magister Psikologi, Khairil Fauzan K, S.Psi. M.Psi, C.Ht,M.Ch. yang telah memberikan arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Dr. Rahmi Lubis, M.Psi,Psikolog sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan pada saya sehingga penelitian ini bisa selesai.

7. Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH, sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing di tengah kesibukan beliau yang sangat padat sehingga penelitian ini dapat selesai.
8. Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D sebagai sekretaris dalam seminar proposal dan sidang tesis saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dan meluangkan waktu untuk hadir dalam dalam sidang tesis saya.
9. Dr. Salamiah Sari Dewi, S. Psi., M. Psi.sebagai ketua sidang tesis saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dan meluangkan waktu untuk hadir dalam dalam sidang tesis saya.
10. Dr. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog sebagai penguji tamu sidang tesis saya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dan meluangkan waktu untuk hadir dalam dalam sidang tesis saya.
11. Para Dosen Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada proses perkuliahan sehingga ilmu yang didapat bisa saya aplikasikan pada penelitian saya
12. Pimpinan dan segenap Staf Administrasi Program Pascasarjana Psikologi serta Pustakawan Perpustakaan Magister Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan terbaik dalam hal administrasi sehingga proses penyelesaian tesis ini dimudahkan.
13. Kedua Orangtua, Bapak tersayang Deny Prima Wijaya Rajagukguk dan Mamak tercinta Tetty Tobing yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta tiada henti memberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke Magister Psikologi. Tanpa dukungan dari mamak dan bapak saya tidak akan

mampu melewati proses ini sendirian dan penelitian ini juga merupakan impian dari kedua orangtua saya.

14. Abang tercinta Serka Binsar Wira Kesuma dan adik-adik tercinta Yahya Wira Wicaksana dan Theresia Anjani yang selalu memberikan motivasi dan membuat peneliti tersenyum dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
15. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2021 khususnya Siti Rahma Harahap, S.Psi., M.Psi., CH., C.NLP, Lijma Uliana Ritonga, S.Ak., M.Psi Mohammad Ikhwanur Rokhim S.Psi., M.Psi, Bobby Arye Bintoro S.H., M.Psi dan Elpis Brahmana, S.Pd., terima kasih selama ini ada dalam hidup peneliti yang telah memberikan banyak bantuan dan dukungan baik cita/cinta dan semangat kalian menjadi penyemangat bagi peneliti.
16. Ketua Yayasan Harapan Bangsa, Kepala Sekolah SMK Swasta Harapan Bangsa Tanjung Morawa dan Kepala Sekolah SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan yang telah memberikan izin penelitian dan bantuannya kepada peneliti.
17. Para Guru dan Staf Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa dan SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian sehingga peneliti bisa menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terimakasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Persetujuan	
Pernyataan	
Abstrak	i
<i>Abstract</i>	ii
Kata Pengantar	iii
Ucapan Terima Kasih	iv
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Hipotesis Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kerangka Teori	11
2.1.1. <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1.2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.2. Kompetensi	19
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Guru	19
2.1.2.2. Aspek - Aspek Kompetensi Guru	20
2.1.2.3. Indikator - Indikator Kompetensi Guru.....	24
2.1.2.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru	26
2.1.3. Efikasi Diri	28
2.1.3.1. Pengertian Efikasi Diri	28
2.1.3.2. Dimensi - Dimensi Efikasi Diri.....	30
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri ..	33
2.1.3.4. Sumber - Sumber Efikasi Diri	36
2.1.3.5. Klasifikasi Efikasi Diri	38
2.2. Kerangka Konsep	41
2.2.1. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Work Engagement .	41
2.2.2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Efikasi Diri	41
2.2.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap <i>Work Engagement</i>	43

2.2.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui Mediasi Efikasi Diri	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	47
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	47
3.3. Defenisi Operasional	48
3.3.1. <i>Work Engagement</i>	48
3.3.2. Kompetensi	49
3.3.3. Efikasi Diri	49
3.4. Metode Pengumpulan Data	50
3.5. Metodologi Penelitian	55
3.6. Teknik Analisis Data	56
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
3.6.1.1. Uji Validitas	56
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	56
3.6.1.3. Analisis Deskriptif	57
3.6.1.4. Analisis Inferensial	57
3.7. Hipotesis Statistik	61
3.8. Populasi dan Sampel	62
3.8.1. Populasi	62
3.8.2. Sampel	62
3.8.3. Teknik Pengambilan Sampel	63
3.9. Prosedur Penelitian	63
3.10. Persiapan Penelitian	64
3.10.1. Persiapan Administrasi	65
3.10.2. Persiapan Alat Ukur	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1. Hasil Analisis Data	68
4.1.1. Evaluasi Outer Model (<i>Measurement Model</i>) : Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
4.1.2. Uji Signifikansi Pengaruh (Boostapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model)	76
4.2. Uji Mean	78
4.2.1. Mean Hipotetik, Mean Empirik dan Standar Deviasi	78
4.2.2. Kriteria atau Kategorisasi	79
4.3. Pembahasan	81
4.3.1. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap <i>Work Engagement</i>	81
4.3.2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Efikasi Diri	82
4.3.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap <i>Work Engagement</i>	83
4.3.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Work Engagement</i> melalui Mediasi Efikasi Diri	84

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. Simpulan	87
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89



DAFTAR TABEL

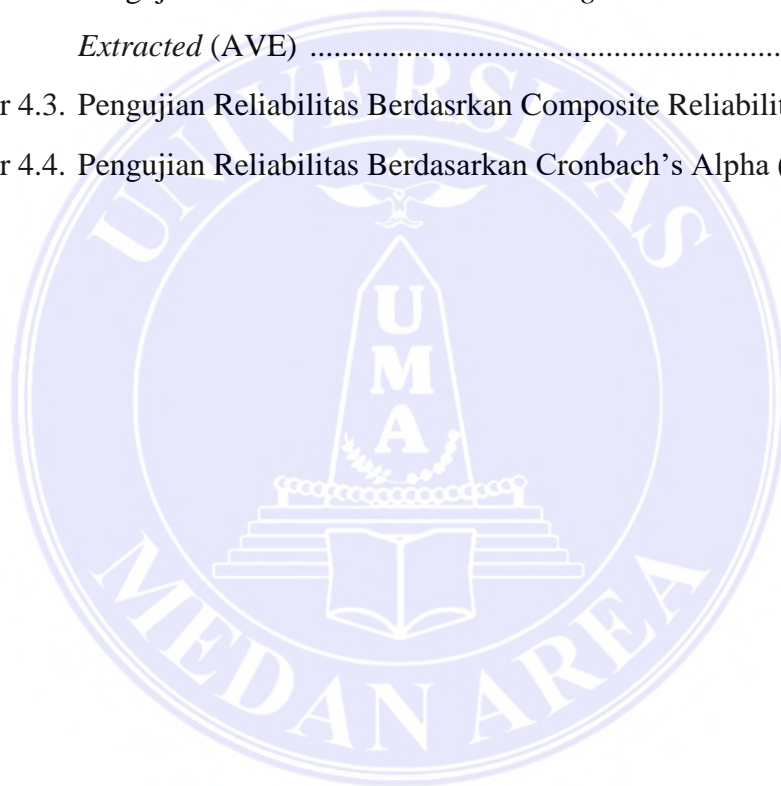
	Halaman
Tabel 3.1. Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba	50
Tabel 3.2. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kompetensi Guru Sebelum Uji Coba	51
Tabel 3.3. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba	53
Tabel 3.4. Beberapa Contoh Software dari CB-SEM dan SEM-PLS	58
Tabel 3.5. <i>Goodness-of-Fit Index</i>	61
Tabel 4.1. Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	69
Tabel 4.2. Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73
Tabel 4.3. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i> .	73
Tabel 4.4. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	74
Tabel 4.5. Pengujian Validitas Diskriminan: <i>Fornell dan Larcker</i>	75
Tabel 4.6. Pengujian Validitas Diskriminan: <i>HTMT</i>	75
Table 4.7. Uji <i>Path Coefficient</i> dan Signifikansi Pengaruh Langsung	76
Tabel 4.8. <i>R-Square</i>	77
Tabel 4.9. Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	77
Tabel 4.10. Pengujian Mediasi	77
Tabel 4.11. Signifikansi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi terhadap <i>Work Engagement</i>	78
Tabel 4.12. Variabel <i>Work Engagement</i>	78
Tabel 4.13. Variabel Kompetensi oleh Kepala Sekolah	79
Tabel 4.14. Variabel Kompetensi oleh Guru Sendiri	79
Tabel 4.15. Variabel Efikasi Diri	79
Tabel 4.16. Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	79
Tabel 4.17. Kategorisasi Kompetensi oleh Kepala Sekolah	80

Tabel 4.18. Kategorisasi Kompetensi oleh Guru Sendiri	80
Tabel 4.19. Kategorisasi Efikasi Diri	81



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Work Engagement</i>	41
Gambar 2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Efikasi Diri	42
Gambar 2.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap <i>Work Engagement</i>	44
Gambar 2.4. Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1. Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	72
Gambar 4.2. Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73
Gambar 4.3. Pengujian Reliabilitas Berdasar <i>Composite Reliability (CR)</i>	74
Gambar 4.4. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan manusia dari sejak kelahirannya terus mengalami perubahan - perubahan, baik secara fisik maupun psikologis. Manusia yang merupakan makhluk hidup dengan akal budi memiliki potensi untuk terus melakukan pengembangan. Sifat pengembangan manusia menunjukkan sisi dinamisnya, artinya perubahan terjadi terus menerus pada manusia. Tidak ada yang tidak berubah kecuali perubahan itu sendiri. Salah satu pengembangan manusia yaitu melalui pendidikan. Bahkan, dalam menghadapi persaingan antar negara saat ini yang semakin sengit. Bangsa Indonesia harus mampu membangun keunikan yang sekaligus menjadi keunggulan untuk dapat bersaing dengan negara lainnya.

Sumber daya manusia yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional. Sekolah sebagai organisasi harus mampu menginspirasi dan memberikan kesempatan guru untuk menerapkan kemampuan secara optimal untuk pekerjaan guru. Sekolah membutuhkan guru yang memiliki *work engagement* dengan pekerjaan. Telah banyak studi yang dilakukan mengenai *work engagement*, tetapi sampai saat ini belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai *work engagement*. Begitu juga peneliti masih berbeda - beda, ada yang menyebut dengan

istilah keterikatan kerja atau keterikatan karyawan dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda-beda.

Work engagement adalah sebuah pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat positif aktif yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Semangat mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, sedangkan dedikasi mengacu seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusiasme, dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan bahagia baik dalam pekerjaan, seperti waktu yang berlalu dengan cepat (Pranitasari, dkk., 2019). Dalam mencapai *work engagement*, faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup besar. Apabila *work engagement* guru yang dihasilkan telah optimal maka akan menghasilkan kontribusi yang besar terhadap sekolah.

Guru memiliki peranan yang penting dalam proses pendidikan. Peran guru yang pertama adalah sebagai teladan baik di lingkungan yayasan maupun di luar lingkungan yayasan. Kedua, guru di lembaga pendidikan memiliki peran sebagai aset organisasi dan juga pondasi utama dalam organisasi. Oleh karena itu, *work engagement* seorang guru menjadi perhatian penting dalam suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang dapat bertahan lama dan bersaing dengan kompetitornya, wajib memiliki guru yang berkompeten dan berkualitas dalam bekerja. Sekolah yang berkualitas tentunya akan memiliki nilai kepercayaan yang tinggi di mata para pemangku kepentingan.

Guru harus mempunyai ilmu dalam hal mendidik anak didiknya. Guru tersebut haruslah juga memiliki kompetensi yaitu pengetahuan, keahlian,

kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan anak didiknya tersebut mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2016). Satria dan Aprini (2023) menemukan bahwa *work engagement* guru masih belum baik. Saimar (2022) juga menemukan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan dan kurang maksimalnya *work engagement* karyawan. Selanjutnya Sururama (2019) menjelaskan bahwa masih kurangnya kualifikasi pendidikan dan status dosen yang belum sesuai standar kompetensi sehingga mempengaruhi kinerja dosen.

Guru yang terlibat (*engaged*) akan merasa bahwa pekerjaan berarti dan bermakna. Mereka juga akan memberikan kinerja yang lebih baik, menilai fungsi atau pekerjaan yang mereka lakukan secara positif dan mendapatkan tingkat kepuasan lebih tinggi (Orgambidez, dkk. , 2017). Tanurezal dan Tumanggor (2020) menyatakan *work engagement* merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan.

Bakker (2016), salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah efikasi diri. Sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self cocordance*) (Bakker, 2016).

Salah satu faktor mempengaruhi dalam *work engagement* ialah efikasi diri. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggungjawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan penentu seseorang bagaimana orang merasakan, memotivasi diri berprilaku dan berpikir. Efikasi diri sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi melakukan yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan produktivitas. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung yakin menghadapi kesulitan di dunia pekerjaan karena bagi mereka hal itu merupakan tantangan.

Kemudian, dalam suatu sekolah tentunya setiap guru memiliki efikasi diri yang berbeda setiap individu. Efikasi diri ditandai dengan tiga dimensi, yaitu (a) level merupakan keyakinan individu terhadap dirinya yang berhubungan dengan derajat kesulitan dan tantangan yang terdapat dalam suatu tugas. Keyakinan seseorang untuk sukses dalam suatu tugas biasanya dapat diukur melalui tingkat tuntutan tugas yang merepresentasikan berbagai tingkat kesulitan dan tantangan dari tugas, atau hambatan yang dapat menghambat seseorang untuk sukses. Jika

tidak terdapat hambatan dalam suatu tugas, maka tugas tersebut akan mudah untuk dikerjakan. Hal tersebut mengakibatkan setiap individu akan memiliki keseragaman tingkat efikasi diri yang tinggi terhadap tugas tersebut. Maka, semakin sulit suatu tugas, tingkat efikasi diri individu akan cenderung menurun sesuai dengan tingkat kesulitan tugas. Dimensi kedua, (b) generality, adalah tingkat keyakinan individu dalam melakukan berbagai tugas yang bervariasi. Dimensi ketiga, (c) strength, adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengerjakan tugas.

Tyas dan Nurhasanah (2020), work engagement dipengaruhi oleh kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan melibatkan diri secara penuh dan keseluruhan baik secara kognitif maupun emosi (Irmawati dan Wulandari, 2017). Menurut Sajuthi, dkk. (2020), work engagement atau keterikatan kerja adalah keadaan pikiran positif dan memuaskan terkait pekerjaan, dikenali dengan adanya vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan).

Karyawan yang memiliki kompetensi akan memicu peningkatan work engagement dan mencapai keberhasilan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Sukmawati (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi dan mempunyai kemampuan akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Berdasarkan hasil temuan guru memiliki kompetensi yang rendah. Kompetensi guru yang ada di sekolah, penempatan guru tidak berdasarkan

bidangnya pada dasarnya guru menempati posisi – posisi yang dibutuhkan. Guru mengajar tidak sesuai kompetensi dan standar guru. Guru mengeluh merasa kesulitan dalam mengajar dan waktunya banyak tersita karena harus mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Guru seharusnya memiliki kemampuan atau kompetensi agar memudahkan dalam bekerja dan menimbulkan keterikatan dalam bidang pekerjaan. Hal ini juga membuat guru tidak antusias dalam mengajar dan kurang bertanggung jawab sebagai pendidik. Guru cenderung hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa memberikan penjelasan materi terlebih dahulu..

Perilaku ini mencerminkan kurangnya kompetensi dalam melakukan tugas sebagai individu yang tidak mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya dalam bekerja. Guru yang tidak memiliki kompetensi dan pengalaman akan mempengaruhi keyakinan guru terhadap kemampuannya sendiri, yang biasanya disebut sebagai efikasi diri. Beberapa guru masih merasa tidak yakin dengan kemampuannya, meskipun telah dibekali pelatihan dan seminar. Juga terdapat guru dengan efikasi diri yang rendah dan tidak yakin mampu mengajar pada bidang studi yang telah ditentukan.

Terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work engagement berkaitan dengan efikasi diri. Seperti yang tertulis di penelitian oleh Tanurezal dan Tumanggor (dalam Simbula, dkk., 2020), yang salah satunya meneliti hubungan efikasi diri terhadap work engagement dengan subyek guru. Untuk membuktikan hipotesis pada penelitian tersebut yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki efek positif terhadap work engagement. Pada penelitian tersebut, dilakukan

pengujian hipotesis dengan cara studi panel 3 gelombang dengan jeda waktu 4 bulan bagi setiap panel. Studi panel adalah jenis penelitian yang dilakukan dalam waktu yang berlainan, namun tetap menggunakan sampel yang sama. Panel pertama yaitu pada awal tahun akademik, panel kedua pada akhir semester pertama, dan panel ketiga pada akhir tahun akademik. Hasilnya terdapat hubungan positif dari efikasi diri dengan work engagement, walaupun hanya terjadi pada 1 dari 3 panel penelitian tersebut. Jadi, hanya terdapat sebagian dukungan bagi hipotesis tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi terhadap work engagement melalui mediasi efikasi diri (studi pada guru) di Kabupaten Deli Serdang.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru di Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap efikasi diri guru di Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap *work engagement* guru di Kabupaten Deli Serdang?

4. Apakah ada peran mediasi efikasi diri terhadap pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru di Kabupaten Deli Serdang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru di Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh kompetensi terhadap efikasi diri guru di Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh efikasi diri terhadap *work engagement* guru di Kabupaten Deli Serdang.
4. Peran mediasi efikasi diri terhadap pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru di Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dari hasil-hasil penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru. Asumsinya semakin tinggi kompetensi maka semakin baik pula *work engagement* guru dan sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin buruk pula *work engagement* guru.

2. Ada pengaruh kompetensi terhadap efikasi diri. Asumsinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula efikasi diri dan sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula efikasi diri.
3. Ada pengaruh efikasi diri terhadap work engagement guru. Asumsinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin baik pula *work engagement* guru dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin buruk pula *work engagement* guru.
4. Ada peran mediasi efikasi diri terhadap pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru. Asumsinya semakin tinggi peran mediasi efikasi diri terhadap pengaruh kompetensi maka semakin baik pula terhadap *work engagement* guru dan sebaliknya semakin rendah peran mediasi efikasi diri terhadap pengaruh kompetensi maka semakin buruk pula terhadap *work engagement* guru.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya tentang peran mediasi efikasi diri dalam pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* guru. Penelitian ini sebagai bahan rujukan peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan hal tersebut.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada :

1. Guru di sekolah untuk dapat meningkatkan *work engagement* guru melalui efikasi diri dan kompetensi.

2. Sekolah sebagai acuan dalam meningkatkan *work engagement* guru.
3. Sekolah sebagai harapan yang dapat sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan dalam meningkatkan *work engagement* guru di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. *Work Engagement*

2.1.1.1. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki *level* energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatann yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaan (Bakker dalam Rachmanita, 2021).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula *level engagement*nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai *discretionary effort* yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engage worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaan (Bakker, dkk, 2016).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama. Dengan kata lain, pengertian *work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks dalam Rihlati, 2018).

Zhou, dkk. (2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja ekstra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Benthall (dalam Simanullang, 2021) berpendapat *employee work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.1.2. Aspek- Aspek *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, dkk, 2016). Schaufeli dan Bakker (2016) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan *level* absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Kahn (2015), *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a. *Physically Engage*.

Physically Engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara pegawai dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

b. *Emotionally Engage*.

Emotionally engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara pegawai dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

c. *Cognitively Engage*.

Cognitively engage merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, *meeting* dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek *work engagement* adalah *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker (2016) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resources*

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial).

Menurut Bakker dan Albrecht (2018), *job resources* yang merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia akan kebutuhan otonomi, keterikatan dan kompetensi.

Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti, dkk, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari, dkk, (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan

serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat.

b. *Salience of Job Resources*

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Demerouti, dkk, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat (Ayu, dkk, 2015).

c. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut Bakker (2016) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan

kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self cocordance*).

Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, dkk (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Menurut Simon (dalam Kimberley, 2013) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau negatif, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi dalam Rachmanita, 2021).

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006). Hal ini termasuk ke dalam dukungan emosional, seperti dikemukakan oleh Dumont dan Provost (dalam Everall, 2017) yang menerangkan bahwa dukungan emosional yang diterima menjadi sebuah pesan bagi individu tersebut disayangi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, temperatur, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi, 2017).

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

e. *Psychological Well-Being*

Psychological well-being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya,

memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri (Ryff dalam Aminullah, 2020).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Mulyasa (2013), pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dijelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan keprofesionalisannya.

Sanjaya (2013), kompetensi yaitu perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan, yang di dalamnya meliputi kompetensi personal, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Sutrisno (2016), kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Yuswardi (2021), kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Menurut Pianda (2018), bahwa kompetensi dapat dikatakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berfikir, bersikap, dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan juga dipertahankan oleh seseorang.. Octavia (2019), Kompetensi guru merupakan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak yang merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya diantaranya dalam mendidik, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

2.1.2.2. Aspek- Aspek Kompetensi Guru

Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, seorang guru harus memiliki empat aspek kompetensi dasar dalam pendidikan. UU No 14 tahun 2005 sesuai dengan penelitian Ramayulis (2013) yang menjelaskan ada empat aspek kompetensi dasar. Empat aspek kompetensi dasar ini diantaranya adalah :

1. Kompetensi pedagogik, kompetensi ini adalah kemampuan guru dalam memahami proses pembelajaran. Pembelajaran yang berlangsung di ruang kelas bersifat dinamis. Ini dapat terjadi karena komunikasi atau interaksi timbal balik antara guru dengan siswa dan siswa dengan siswa. Keberagaman siswa didalam kelas juga akan memerlukan keterampilan seorang guru dalam mendisain program pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang guru harus menunjukkan sikap dan kepribadian yang baik. Guru yang patut ditiru merupakan filosofi yang menunjukkan kemampuan kepribadian. Ditiru karena guru diyakini mempunyai ilmu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup siswanya. Seorang guru ditiru karena pada diri guru terdapat sikap dan pribadi yang baik.
3. Kompetensi profesional, merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan mengelola pembelajaran didukung oleh pengelolaan kelas, penguasaan materi belajar, strategi mengajar dan penggunaan media belajar.
4. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru sebagai pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan warga sekolah maupun warga dimana guru berada. Kemampuan sosial ini dapat dilihat melalui pergaulan sosial guru dengan siswa, rekan sesama guru maupun dengan masyarakat dimana berada.

Aspek-aspek kompetensi menurut Spencer dalam (Sutrisno, 2014) terdapat lima aspek, yaitu:

a. *Motives.*

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

b. *Traits.*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stress atau ketabahan.

c. *Self concept.*

Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

d. *Knowledge.*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling

benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

e. Skill.

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

Moehariono (2014) secara rinci membagi lima aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
- 2) *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- 3) *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- 4) *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

Spencer (dalam Wardani dan Fatimah, 2020), kompetensi pekerja memiliki tiga aspek, yaitu

- (1) Kompetensi intelektual. Kompetensi intelektual adalah sebagai kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental dan diinternalisasikan menjadi kemampuan berprestasi, inisiatif, penguasaan

informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik dan kemampuan naratif (Robbins dan Judge, 2019)

(2) Kompetensi emosional. Kompetensi emosional yang merupakan karakter berupa sikap, perilaku, dan kemampuan menguasai diri dalam memahami lingkungan dengan objektif saat menghadapi permasalahan yang terjadi di tempat bekerja. Hal ini akan terinternalisasi menjadi lima tingkat kemampuan, yaitu sensitivitas untuk saling mengerti atau memahami orang lain, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi (Wardani dan Fatimah, 2020)

(3) Kompetensi sosial. Kompetensi sosial, yang merupakan karakter berupa sikap, perilaku dan kemampuan dalam membuat simpul-simpul kerjasama dengan rekan kerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja (Spencer, 1993).

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

2.1.2.3. Indikator- Indikator Kompetensi Guru

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007:12) indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran

yang diampu yaitu memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu, memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu dan memahami tujuan pembelajaran yang diampu.

3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif yaitu memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik dan mengelola materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif diantaranya melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan, memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri yaitu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Menurut Rachmawati ,dkk. (2013) bahwa Indikator ketercapaian kompetensi guru dikatakan profesional meliputi :

1. Guru menguasai materi mata pelajaran yang diampunya
2. Guru menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar.
3. Guru mampu mengembangkan pembelajaran secara kreatif.
4. Guru mampu melakukan tindakan reflektif.

5. Guru mampu menguasai teknologi informasi dalam melakukan komunikasi.

2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Dasih (2017), Kompetensi profesional seorang guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai yang ada dalam diri seorang guru.
- b. Keterampilan yang ada dalam diri seorang guru baik itu keterampilan mengajar ataupun diluar kegiatan mengajar.
- c. Pengalaman yang pernah dilalui oleh seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar.
- d. Karakteristik yang ada dalam diri seorang guru.
- e. Motivasi baik itu melaui diri sendiri ataupun orang lain sesama guru.
- f. Tingkat emosional yang ada dalam diri seorang guru.
- g. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seorang guru.
- h. Budaya organisasi yang pernah di ikuti oleh seorang guru.

Yuswardi (2021), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam pembelajaran, antara lain etos kerja, pengalaman mengajar, pendidikan, kesejahteraan, status kepegawaian, beban kerja/mengajar, pengembangan diri dan sarana prasarana sekolah. Zwell (dalam Fauzi, 2019), beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

- b. Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.
- c. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d. Karakteristik Kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- e. Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.
- f. Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- g. Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

- h. Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru antara lain etos kerja, pengalaman mengajar, pendidikan, kesejahteraan, status kepegawaian, beban kerja/mengajar, pengembangan diri dan sarana prasarana sekolah.

2.1.3. Efikasi Diri

2.1.3.1. Pengertian Efikasi Diri

Bandura (1997) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau harapan seseorang tentang kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu atau perilakunya saat ini dengan sukses. Harapan tersebut menentukan perilaku /performansi, jumlah usaha yang dilakukan dan lama perilaku tersebut dipertahankan jika hambatan-hambatan ditemui. Lebih lanjut Bandura menyatakan bahwa efikasi diri menekankan pada komponen-komponen kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, seringkali penuh tekanan. Keyakinan yang terbentuk akan memberikan landasan bagi individu untuk berusaha secara tekun, ulet, bermotivasi, dan berani menghadapi permasalahan.

Santrock (dalam Juwita, 2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang positif. Juwita (2017) menyimpulkan bahwa perilaku dan motivasi individu dipengaruhi oleh keyakinan mereka sendiri. Efikasi diri menentukan

bagaimana individu merasakan, berpikir, memotivasi diri mereka dan berperilaku. Individu dengan kepercayaan yang tinggi mengenai kemampuannya memandang tugas- tugas yang sulit sebagai tantangan untuk menjadi lebih baik daripada bersikap menghindar.

Efikasi diri memberi harapan yang membantu memunculkan ketertarikan intrinsik dan kesenangan yang mendalam terhadap kegiatan. Mereka menganggap tujuan yang telah mereka tetapkan sebagai tantangan dan bertahan kuat dengan komitmen mereka. Mereka mempertinggi dan mempertahankan usaha mereka ketika berhadapan dengan kegagalan. Mereka dengan cepat kembali percaya pada kemampuannya setelah mengalami kegagalan. Mereka menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau pengetahuan dan keterampilan yang kurang. Mereka mendekati situasi yang mengancam dengan kepercayaan bahwa mereka dapat mengontrol situasi tersebut.

Selanjutnya Baron dan Byrne (dalam Rosyiana, dkk., 2020) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas. Lebih lanjut Schultz (dalam Rosyiana, dkk., 2020) menyatakan bahwa efikasi diri adalah perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Sedangkan Myers (dalam Rosyiana, dkk., 2020) mengatakan bahwa efikasi diri adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal.

Menurut Woolfolk (dalam Rosyiana, dkk., 2020), Efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk

mencapai hasil tertentu. Juwita (2017) menyimpulkan efikasi diri sebagai kepercayaan individu mengenai kemampuan-kemampuan untuk mengatur atau menjalankan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan. Efikasi diri adalah perasaan dan penilaian pada diri karyawan sendiri sehingga dapat memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tugas serta memprediksi keberhasilannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Rosyiana, dkk., 2020).

Berbagai pendapat ahli di atas tentang efikasi diri maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur atau menjalankan tugas serta memprediksi keberhasilannya mencapai tujuan.

2.1.3.2. Dimensi-Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut yaitu:

a. Dimensi tingkat level (*magnitude*).

Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan dengan tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, yaitu rendah, menengah, dan tinggi, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan

pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

b. Dimensi generalisasi (*generality*).

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

c. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong seseorang tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun akan ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikan.

Puspitaningsih (2016) menguraikan dimensi-dimensi efikasi diri tersebut adalah:

a) *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada

tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah. Kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit. Hal ini sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

b) *Strength*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

c) *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya

melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi efikasi diri terdiri dari dimensi tingkat level (*magnitude*), dimensi generalisasi (*generality*) dan dimensi kekuatan (*strength*).

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

2. Gender

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997), wanita efikasi dirinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang diberikan

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya. Semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu, maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuan. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi, sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Robbins (2021), faktor-faktor efikasi diri diantaranya:

a. Kemampuan kognitif

Individu yang memiliki kemampuan kognitif yang tinggi akan mampu mengadaptasi orientasi tujuan sehingga dapat meningkatkan efikasi dirinya, demikian sebaliknya.

b. Tingkat budaya kolektivistik

Budaya organisasi yang bersifat kolektivistik dapat mempengaruhi karyawannya. Penelitian Tripp (dalam Robbins, 2021) membuktikan pesan atasan akan semakin besar dalam meningkatkan efikasi diri bawahannya secara kolektif pada negara-negara yang semakin berbudaya kolektivistik.

Sementara Efendi (2013) mengatakan faktor-faktor efikasi diri diantaranya:

1. Dukungan sosial
2. Motivasi
3. Disiplin dan bertanggung jawab
4. Kompetensi
5. Visi dan misi
6. Ketersediaan sarana dan sarana
7. Faktor kesehatan fisik
8. Rasa syukur

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah dukungan sosial, motivasi, disiplin dan

bertanggung jawab, kompetensi, visi dan misi, ketersediaan sarana dan sarana, faktor kesehatan fisik dan rasa syukur.

2.1.3.3. Sumber - Sumber Efikasi Diri

Bandura (1997) menyatakan bahwa sumber-sumber efikasi diri merupakan stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi seseorang. Rosyiana, dkk. (2020), sumber-sumber efikasi diri tersebut adalah:

a. *Enactive Attainment and Performance Accomplishmen*

Pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah mendapatkan prestasi di masa lalu akan terdorong meningkat keyakinan dan penilaian terhadap efikasi diri pada dirinya. Pengalaman keberhasilan ini juga dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga hal tersebut dapat mengurangi kegagalan.

b. *Vicarious Experience*

Pengalaman orang lain, yaitu aktivitas mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terlebih jika individu tersebut merasa memiliki kemampuan yang setara atau merasa lebih baik daripada orang yang menjadi subjek belajarnya. Individu akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Hal tersebut dapat meningkatkan efikasi diri dan

dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri ini akan menjadi efektif jika model yang dipakai untuk objek belajar memiliki banyak kesamaan karakteristik, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

c. Verbal Persuasion

Persuasi verbal yaitu berupa bujukan atau sugesti pada individu agar percaya bahwa ia dapat mengatasi hambatan dan masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu agar dapat berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Namun demikian, efikasi diri yang dipakai dengan metode ini tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis atau peristiwa yang tidak menyenangkan.

d. Physiological state and emotional arousal

Kondisi fisiologis dan psikologis, yaitu situasi yang menekan emosi. Gejolak emosi, kegelisahan yang mendalam, dan kondisi fisiologis yang lemah yang terjadi pada individu akan dirasakan sebagai suatu tanda akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri individu ketika menjalankan tugas seringkali diartikan sebagai suatu kegagalan. Individu akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan keluhan atau gangguan somatik lainnya. Oleh karena itu, efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan. Efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Dari pendapat Bandura di atas, efikasi diri terbentuk dari empat hal yaitu

enactive attainment and performance accomplishmen atau pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, *vicarious experience* atau pembelajaran dari pengalaman orang lain, *verbal persuasion* atau dorongan verbal dari orang lain dan *physiological state and emotional arousal* atau keadaan fisiologis dan emosi seseorang.

2.1.3.4. Klasifikasi Efikasi Diri

Secara garis besar, efikasi diri terbagi atas dua bentuk yaitu efikasi diri tinggi dan efikasi diri rendah

a. Efikasi diri tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali efikasi diri mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah

sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan (Bandura, 1997).

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif,
- 2) Yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan,
- 3) Masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari,
- 4) Gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah,
- 5) Percaya pada kemampuan yang dimilikinya,
- 6) Cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya,
- 7) Suka mencari situasi yang baru.

b. Efikasi diri rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka efikasi diri rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan- kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas tersebut (Bandura, 1997).

Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah tidak berpikir tentang

bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi atau pun mendapatkan kembali efikasi diri mereka ketika menghadapi kegagalan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang memiliki efikasi diri rendah mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali efikasi diri ketika menghadapi kegagalan,
- 2) Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya,
- 3) Menghindari masalah yang sulit (ancaman dipandang sebagai sebagai sesuatu yang harus dihindari),
- 4) Mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah,
- 5) Ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya,
- 6) Tidak suka mencari situasi yang baru,
- 7) Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

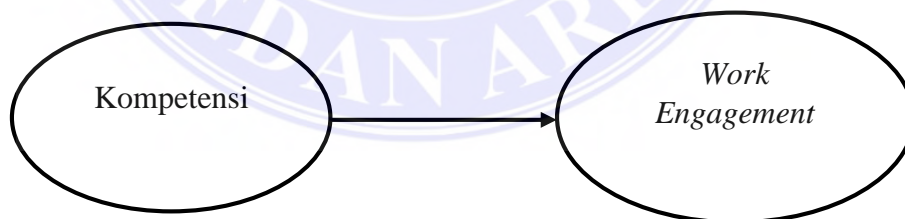
Dari uraian di atas, maka individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan melakukan usaha yang lebih keras untuk mengatasi kesulitan sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah akan menyerah ketika menghadapi masalah

2.2. Kerangka Konsep

2.2.1. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap *Work Engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Fatimah (2020), kompetensi intelektual memiliki hubungan terbesar besar terhadap *work engagement* yaitu pada dimensi *vigor*. Penelitian ini menguraikan bahwa jika kemampuan intelektual pekerja tinggi, maka pekerja tersebut akan memiliki *vigor* yang tinggi pula. Hal ini akan ditunjukkan dengan keinginan untuk berusaha, energi yang besar, ketahanan tinggi, tidak mudah putus asa, dan gigih dalam menghadapi permasalahan.

Selain itu, kompetensi intelektual ini juga menunjukkan angka hubungan yang hampir sama dengan dimensi work engagement lainnya yaitu dimensi *dedication*. Penelitian ini menjelaskan jika pekerja memiliki kemampuan intelektual yang tinggi maka akan memiliki rasa antusias serta perasaan bangga terhadap pekerjaannya. Pekerja pun merasa terinspirasi dan merasakan tantangan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.



Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap *Work Engagement*

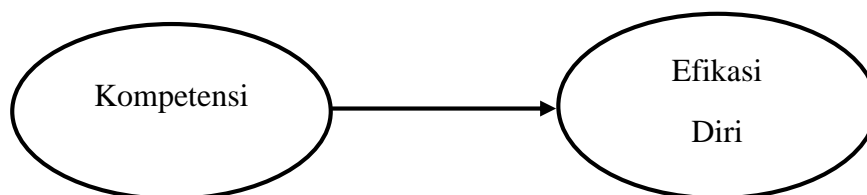
2.2.2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Efikasi Diri

Kompetensi guru yang positif yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial akan dapat menambah tingkat pengetahuan dan kemampuan mengajar guru dan salah satunya

pada kepercayaan diri yang ada dalam diri guru untuk hadapi setiap masalah-masalah yang sedang dihadapinya. Seorang guru yang telah mempunyai keyakinan diri yang lebih positif pastinya akan di pengaruhi sama kompetensi guru yang positif juga. Kompetensi guru yang lebih atau positif akan dapat meyakinkan diri guru tersebut kalau guru itu minder dan mudah menyerah dan akan menghindari tugas-tugas yang ada dikarenakan guru merasa kurang memiliki pengetahuan dan kurang keterampilan dalam mengajar.

Selain itu guru memiliki kompetensi yang tinggi, yang diindikasikan kompetensi intelektual, kompetensi individual dan kompetensi sosial maka dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kemampuan berprestasi, berfikir analitik, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada sekolah maka tingkat efikasi diri akan meningkat. Hal ini sejalan dengan Anggraini, dkk. (2020), ada pengaruh yang positif kompetensi terhadap efikasi diri.

Penelitian sama yang dilakukan oleh Nurmalia dan Setyaningsih (2020), kompetensi dengan efikasi diri didapatkan nilai koefisien t hitung yaitu 3,60. Nilai koefisien t tabel yaitu $3,60 > 2,61$. Dikarenakan nilai koefisien t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dalam arti kata bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap efikasi diri dan dapat diterima.



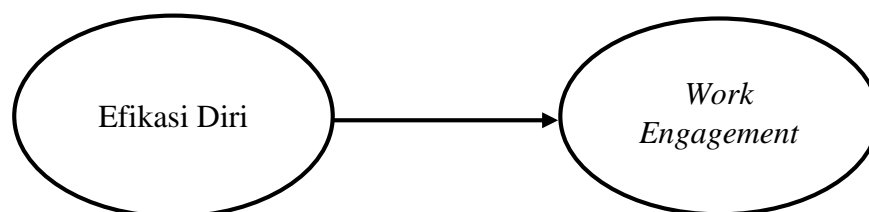
Gambar 2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Efikasi Diri

2.2.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Work Engagement*

Individu dengan efikasi diri yang rendah maka akan bersikap pasif dalam pekerjaan, mengundurkan upaya mereka sebelum waktunya dan lebih cenderung gagal dalam tugas yang diberikan kepada individu tersebut. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang tinggi membuat individu melakukan berbagai upaya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan kerja dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Akibatnya, efikasi diri pekerjaan yang tinggi meningkatkan work engagement dan memfasilitasi pencapaian tujuan (Xanthopoulou, dkk., 2013).

Efikasi diri yang baik diindikasikan dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai suatu keberhasilan, memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik tersebut dapat dilakukan dengan baik bila ada efikasi diri yang kuat dari diri sendiri. Hal ini dapat menyebabkan efikasi diri yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang akan memiliki work engagement yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trilolitadan Ardi (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap work engagement. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Safariningsih, dkk. (2022) menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap work engagement. Dimana efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.



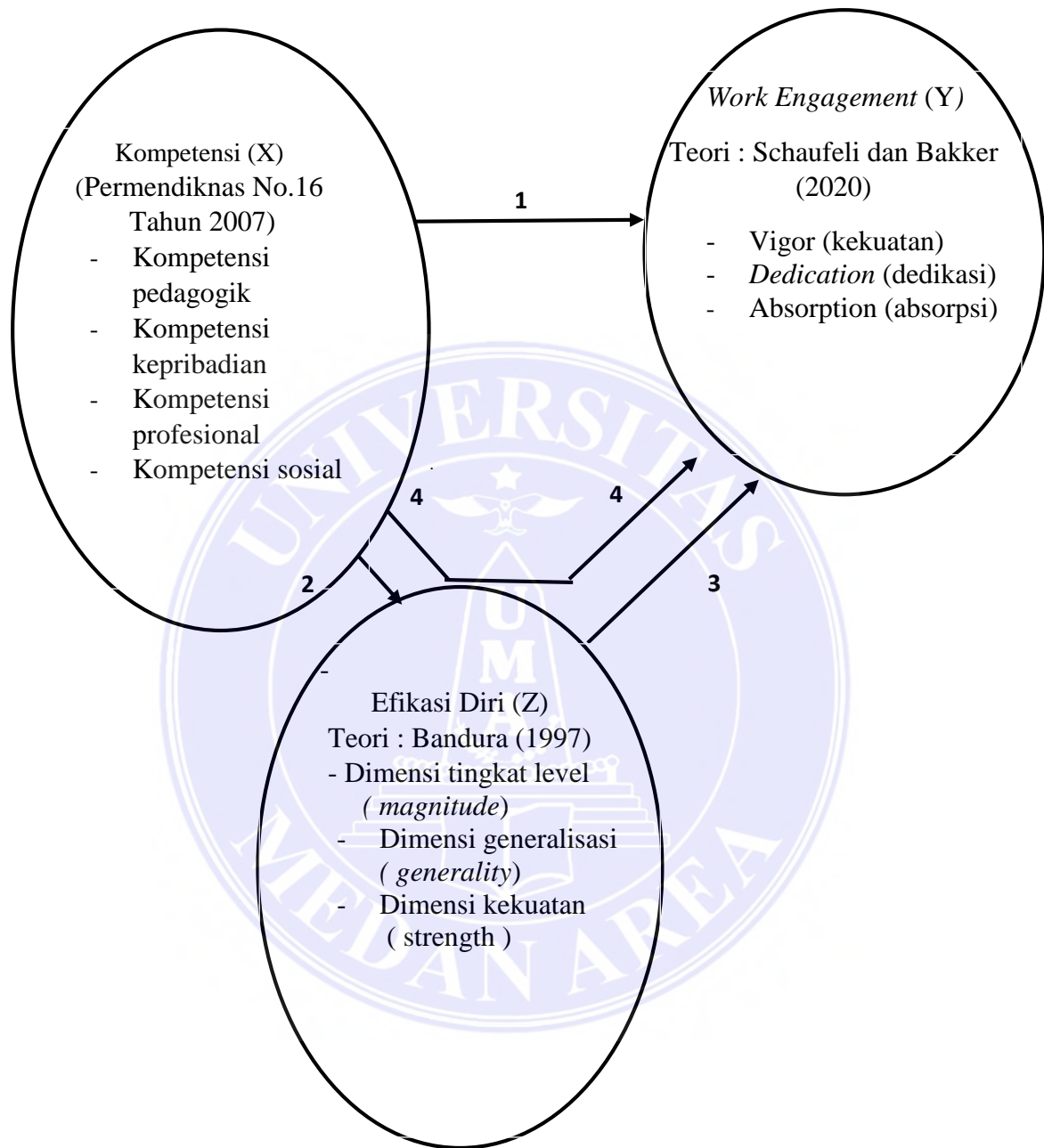
Gambar 2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Work Engagement*

2.2.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Efikasi Diri

Kompetensi guru yang tinggi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diindikasikan adanya berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim, akan meningkatkan efikasi diri maka akan meningkatkan work engagement karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankannya yang akan mempengaruhi work engagement dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Anggrain, dkk. (2020) bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap work engagement melalui mediasi efikasi diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Fatimah (2020), kompetensi intelektual memiliki hubungan terbesar terhadap work engagement yaitu pada dimensi vigor. Hubungan antara kompetensi intelektual dengan vigor Hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan intelektual pekerja tinggi, maka pekerja tersebut akan memiliki vigor yang tinggi pula. Hal ini akan ditunjukkan dengan keinginan untuk berusaha, energi yang besar, ketahanan tinggi, tidak mudah putus asa, dan gigih dalam menghadapi permasalahan.

Selain itu, kompetensi intelektual ini juga menunjukkan angka hubungan yang hampir sama dengan dimensi work engagement lainnya yaitu dimensi dedication artinya jika pekerja memiliki kemampuan intelektual yang tinggi maka akan memiliki rasa antusias serta perasaan bangga terhadap pekerjaannya. Pekerja pun merasa terinspirasi dan merasakan tantangan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Safariningsih, dkk. (2022) menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap work engagement. Dimana efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Penelitian yang telah dilakukan oleh Tyas dan Nurhasanah (2020) menunjukan pengaruh kompetensi pegawai (X) terhadap keterikatan pegawai (Y) melalui efikasi diri (Z). Terciptanya efikasi diri yang baik sebagai mediasi pada kompetensi akan meningkatkan kompetensi yang mempengaruhi work engagement. Kompetensi yang baik akan meningkatkan work engagement yang berhubungan secara simultan dengan efikasi diri yang baik sebagai variabel mediasi.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dan tempat penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 September 2023 sampai dengan 30 September 2023 di Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa dan SMA PAB 8 Saentis sebanyak 230 guru. Peneliti menjadwalkan pertemuan dengan Bapak M. Saini, S. Ag., S.Pd.I., mewakili Ketua Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa serta Bapak Muhammad Wardianto sebagai Kepala Sekolah SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan. Peneliti selanjutnya meminta persetujuan untuk melakukan penelitian. Kemudian peneliti melaksanakan proses penyebaran skala kepada 230 guru.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah *work engagement* yang disimbolkan dengan (Y).

2. Variabel mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah efikasi diri yang disimbolkan dengan (Z).

3. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi yang disimbolkan dengan (X).

Maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat : *Work Engagement*
- b. Variabel mediasi : Efikasi Diri
- c. Variabel bebas : Kompetensi

3.3. Definisi Operasional

3.3.1. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan dimana subjek merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. *Work engagement* diukur berdasarkan tiga aspek yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). *Work engagement* diukur melalui jumlah skor pada skala *work engagement* dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *work*

engagement. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *work engagement*.

3.3.2. Kompetensi

Kompetensi guru adalah kombinasi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pemahaman, nilai-nilai, sikap, karakteristik dan perilaku yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak, sehingga dapat memberikan pembelajaran yang efektif, dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan profesional, dan dapat mencapai tujuan dan kesuksesan pembelajaran.. Kompetensi diukur berdasarkan empat indikator yaitu kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik. Kompetensi diukur melalui jumlah skor pada skala kompetensi dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi kompetensi. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah kompetensi.

3.3.3. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan subjek terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur atau menjalankan tugas serta memprediksi keberhasilannya mencapai tujuan. Efikasi diri diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu dimensi tingkat level (*magnitude*), dimensi generalisasi (*generality*) dan dimensi kekuatan (*strength*). Efikasi diri diukur melalui jumlah skor pada skala efikasi diri dengan asumsi

semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi efikasi diri. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah efikasi diri.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan skala.

1. Skala *work engagement* disusun oleh Rahmadani (2020). Skala *work engagement* bertujuan untuk mengukur aspek-aspek berdasarkan Schaufeli dan Bakker (2016) yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). Koefisien validitas antara $r_{bt} = 0.33$ sampai $r_{bt} = 0.49$, hasil uji reliabilitas pada skala *work engagement* dimana nilai koefisien $r_{tt} = 0.87$.

Tabel 3.1. Distribusi penyebaran aitem skala *work engagement* sebelum uji coba

No	Aspek-aspek <i>work engagement</i>	Nomor Butir		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i> (kekuatan)	1,2	-	2
2	<i>Dedication</i> (dedikasi)	3.4.5.6.7	-	5
3	<i>Absorption</i> (absorpsi)	8,9	-	2
TOTAL		9		9

2. Skala kompetensi guru pada penelitian ini adalah skor yang didapatkan setelah menjawab skala kompetensi guru. Skala yang dibuat menggunakan teori menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menyatakan 4 indikator kompetensi guru yakni:

kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kuesioner kompetensi guru dibuat menggunakan skala Likert 1-5.

Tabel 3.2. Distribusi penyebaran aitem skala kompetensi guru sebelum uji coba

No	Kompetensi Guru	Indikator	No aitem
1	Kompetensi Profesional	Menguasai materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1, 2
		Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	3, 4
		Mengembangkan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif	5, 6
		Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	7, 8
		Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	9, 10
2	Kompetensi Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultur, emosional dan intelektual	11, 12
		Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	13, 14
		Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	15, 16
		Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	17, 18

No	Kompetensi Guru	Indikator	No aitem
		Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	19, 20
		Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	21, 22
		Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	23, 24
		Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	25,26
		Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	27, 28
3	Kompetensi Sosial	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi	29, 30
		Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	31, 32
		Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya	33, 34
		Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tertulis, ataupun bentuk lain	35, 36
4	Kompetensi Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional Indonesia	37, 38

No	Kompetensi Guru	Indikator	No aitem
		Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	39, 40
		Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	41, 42
		Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	43, 44
		Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	45, 46
	TOTAL		46

3. Skala efikasi diri disusun oleh Aslamiyah (2019) berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan Bandura (1997) yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (*generality*) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strength*). Koefisien validitas antara $r_{bt} = 0.331$ sampai $r_{bt} = 0.645$, hasil uji reliabilitas pada skala efikasi diri dimana nilai koefisien $r_{tt} = 0.903$.

Tabel 3.3. Distribusi penyebaran aitem skala efikasi diri sebelum uji coba

No	Dimensi Efikasi Diri	Nomor Butir		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Magnitude</i>	1,7,13,19,25	2,8,14,20,26	10
2	<i>Generality</i>	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28	10
3	<i>Strength</i>	5,11,17,23,29	6,12,18,24,30	10
	TOTAL	15	15	30

Skala kompetensi, efikasi diri dan *work engagement* dalam penelitian ini bentuknya tertutup berdasarkan format skala likert. Skala *work engagement* disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.

Skala yang digunakan untuk mengukur kompetensi tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.

Kemudian untuk Skala yang digunakan untuk mengukur efikasi diri tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai)

diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.

3.5. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif.

Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian Pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas menggunakan *loading factor* dari perhitungan PLS, yang didapat seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel nilai *loading factor* dari hasil olah smart-PLS bisa dilihat pada tabel 1. Nilai *Outer Model* dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor* > 0,70 sangat direkomendasikan namun nilai > 0,50 - 0,60 masih bisa ditolerir sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data (uji keandalan) dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran. Uji kualitas data dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS dari variabel yang ada yaitu; *work engagement*, kompetensi dan efikasi diri. Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $\rho_c > 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel dan $\rho_c > 0,6$ dikatakan cukup *reliable* (Ghozali, 2011) dan

Average Variance Extracted (AVE) > 0.50.

3.6.1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Informasi yang diperoleh dari analisis deskriptif adalah *central tendency, dispersion, frequency distribution, percentable values* dan pemaparan grafik. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik poligon maupun histogram, diagram lingkaran; piktogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

3.6.1.4. Analisis Inferensial

Statistik dengan Analisis SEM Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu kompetensi sebagai variabel X dan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Konstruk endogen yaitu *work engagement* sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap *work engagement*. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural*

Equation Model (SEM) atau model persamaan struktural.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling-partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Mahmud dan Ratmono (2013:6) menyatakan pada perkembangannya, SEM dibagi menjadi dua jenis, yakni *covariance-based SEM* (CB-SEM) dan *variance-based SEM* atau *partial least squares* (SEM-PLS). CB-SEM berkembang pada tahun 1970-an dipelopori oleh Karl Joreskog sebagai pengembang *software* Lisrel. Sementara SEM-PLS berkembang setelah CB-SEM dan dipelopori oleh Herman Wold (pembimbing akademik Karl Joreskog). Berikut merupakan beberapa contoh *software* dari CB-SEM dan SEM-PLS) (Mahmud dan Ratmono, 2013).

Tabel 3.4. Beberapa Contoh *Software* dari CB-SEM dan SEM-PLS

<i>Software</i> CB-SEM	<i>Software</i> SEM-PLS
LISREL	SmartPLS
Amos	WarpPLS
EQS	PLS-Graph
Mplus	Visual-PLS
STATCAL	STATCAL

Mahmud dan Ratmono (2013) menyatakan SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. Estimasi dengan CB-SEM membutuhkan serangkaian asumsi yang harus terpenuhi seperti normalitas data secara multivariat, ukuran sampel minimum, homoskedastisitas, dan sebagainya. Mahfud dan Ratmono (2013) menyatakan hasil

estimasi keduanya tidak jauh berbeda sehingga SEM-PLS dapat menjadi proksi yang baik untuk CB-SEM. SEM-PLS tetap dapat menghasilkan estimasi meskipun untuk ukuran sampel kecil dan penyimpangan dari asumsi normalitas multivariat.

SEM-PLS karenanya dapat dipandang sebagai pendekatan nonparametrik untuk CB-SEM. Selain itu, ketika asumsi-asumsi CB-SEM tidak terpenuhi maka SEM-PLS dapat menjadi metode yang tepat untuk pengujian teori. Mahfud dan Ratmono (2013) menyatakan jika data memenuhi asumsi-asumsi CB-SEM secara tepat seperti minimal ukuran sampel dan distribusi normal maka pilih CB-SEM. Jika tidak memenuhi, pilih SEM-PLS. SEM-PLS merupakan pendekatan nonparametrik; dapat bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim.

PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu : 1) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), 2) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai kondisi jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil.

SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (unobserved), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (measurement error) untuk variabel yang teramati (observed), mengkonfirmasi

teori sesuai data penelitian (Confirmatory Factor Analysis), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran error, korelasi error term, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (time series) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variable secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi. Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (Two-Step Approach). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari two step approach adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur full model SEM.

Cara mendapatkan struktur full model SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (hybrid model) atau full model

untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau fit jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (Uji GOF) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2017).

Tabel 3.5. *Goodness-of-Fit Index*

No	<i>Goodness of fitindex</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>
		$\leq \alpha.df$ (lebihkecil dari <i>Chi</i>)
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Haryono (2017)

3.7. Hipotesis Statistik

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai *t-value* dalam program PLS 3.29 merupakan nilai *Critical Ratio* (CR). Analisis nilai CR dan nilai P (p-value) dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas >1,96 untuk nilai CR dan di bawah < 0,05 untuk nilai P. Untuk menganalisis secara simultan dalam PLS digunakan kriteria nilai *Goodness of Fit Index* (GOFI) pada model gabungan yang sudah fit. Apabila nilai GOFI sudah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dapat dikatakan hipotesis secara simultan diterima (Ghozali, 2011). Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat

tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

3.8. Populasi dan Sampel

3.8.1. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipergunakan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Menurut Azwar (2013) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa dan guru di SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan 230 orang.

3.8.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 230 guru.

3.8.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik *total sampling* merupakan teknik yang digunakan dimana seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2019).

3.9. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pengolahan data (analisis data). Terdapat beberapa tahapan dalam persiapan penelitian, diantaranya yaitu:

- a. Mengkaji teori tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *work engagement*, kompetensi dan efikasi diri.
- b. Merancang alat ukur penelitian.
- c. Memodifikasi aitem-aitem pernyataan sesuai dengan kondisi guru.
- d. Menentukan sampel untuk uji coba.
- e. Melakukan uji coba.

Terdapat beberapa tahapan dalam pelaksanaan penelitian, diantaranya yaitu:

- a. Memberi salam dan memperkenalkan diri.
- b. Menjelaskan tujuan pengisian alat ukur beserta manfaatnya bagi guru.
- c. Meminta kesediaan guru untuk mengisi alat ukur penelitian.

- d. Membagikan alat ukur sambil berkeliling jika ada guru yang tidak mengerti dan ingin bertanya.
- e. Mengecek ulang dan memastikan bahwa guru sudah menyelesaikan pengisian skala.

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data. Data diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 26 dan *Smart-PLS SEM*. Sebelum mengolah data, ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

- a. Mengecek kembali data yang sudah terkumpul, seperti kelengkapan pengisian identitas dan sebaran jawaban bervariasi.
- b. Memberikan kode atau nomor urut pada hasil kerja subjek.
- c. Menskoring jawaban yang diberikan subjek dalam alat ukur, bedakan aitem *favourable* dengan *unfavourable*.
- d. Input jawaban uji coba skala penelitian dan melakukan uji reliabilitas dan validitas ke dalam *SPSS for windows* versi 26.
- e. Input jawaban skala hasil penelitian dengan menggunakan *Smart-PLS SEM*.

3.10. Persiapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa yang beralamatkan di Jalan Bakaran Batu Desa Tanjung Baru Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara dan di SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan yang beralamat Jl. Kali Serayu Dusun 16, Saentis, Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

3.10.1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian, peneliti melakukan beberapa persiapan salah satunya administrasi yang meliputi perizinan penelitian di Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa dan di SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan . Peneliti mendatangi yayasan guna meminta izin untuk melakukan penelitian. Peneliti mengurus surat izin penelitian dari Program Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Ketua Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa dan Kepala Sekolah SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan.

3.10.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement*, skala kompetensi dan skala efikasi diri. Alat ukur yang dipersiapkan sebanyak jumlah sampel penelitian yaitu 230 siswa guru.

- a. Skala *work engagement* disusun oleh Rahmadani (2020). Skala *work engagement* bertujuan untuk mengukur aspek-aspek berdasarkan Schaufeli dan Bakker (2016) yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). Penelitian skala ini berdasarkan format skala *likert*. Skala yang digunakan untuk mengukur *work engagement* disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi

skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.

- b. Skala kompetensi guru pada penelitian ini adalah skor yang didapatkan setelah menjawab skala kompetensi guru. Skala yang dibuat menggunakan teori menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menyatakan 4 indikator kompetensi guru yakni: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kuesioner kompetensi guru dibuat menggunakan skala Likert 1-5. Skala kompetensi guru disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.
- c. Skala efikasi diri disusun oleh Aslamiyah (2019) berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan Bandura (1997) yaitu *magnitude* (tingkat

kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (*generality*) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strength*).. Penilaian skala ini berdasarkan format skala *likert*. Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur efikasi diri tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban S (Sesuai) diberi skor 4, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban KS (Kurang Sesuai) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 4, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 5.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 5.1.1. Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) = 0,384, dengan *T-Statistics* = 3,769 > 1,96 dan *P-Values* = 0,000 < 0,05 (**Hipotesis Diterima**).
- 5.1.2. Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap efikasi diri (Z), dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) = 0,633, dengan *T-Statistics* = 8,808 > 1,96 dan *P-Values* = 0,000 < 0,05. Nilai *R-Square* dari efikasi diri (Z) adalah 0,400, yang berarti kompetensi (X) mampu menjelaskan atau mempengaruhi efikasi diri (Z) sebesar 40%. (**Hipotesis Diterima**).
- 5.1.3. Efikasi diri (Z) berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) = 0,496, dan signifikan, dengan *T-Statistics* = 4,601 > 1,96 dan *P-Values* = 0,000 < 0,05 (**Hipotesis Diterima**).
- 5.1.4. Efikasi diri (Z) signifikan memediasi hubungan antara kompetensi (X) dan *work engagement* (Y), dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Nilai *R-Square* dari *work engagement* (Y) adalah 0,634, yang berarti kompetensi (X) dan efikasi diri (Z) mampu menjelaskan atau

mempengaruhi work engagement (Y) sebesar 63,4%. (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

5.2.Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1.1.1. Saran Kepada Pihak Sekolah

Pihak yayasan dapat meningkatkan *work engagement* guru dengan mengembangkan kompetensi dan meningkatkan efikasi diri guru, melalui pelatihan ataupun seminar, memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan penelitian, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan, memberikan keempatan kepada guru untuk mengembangkan keahlian, menghindari kegiatan yang bisa membuat guu tertekan serta memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja di sekolah.

1.1.2. Saran Kepada Guru

Guru diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* dengan cara : (1) Mengikuti pelatihan ataupun seminar seperti pelatihan menjadi guru professional. Seminar seni dalm mendidik dan kegiatan pelatihan dan seminar lainnya. (2) Guru melakukan penelitian yang dapat menunjang kompetensi. (3) Guru mengembangkan keahlian seperti melakukan pengamatan atau memilih mentor dalam hal disikusi untuk hal hal yang tidak dietahui. (4) Menghindari kegiatan di yayasan yang dapat membuat diri tertekan seperti penumpukan tugas di sekolah. (5) Memakai fasilitas yang ada di yayasan agar bisa membantu kegiatan atau pekerjaan Cara-cara yang diuraikan tersebut dapat mengembangkan kompetensi

dan meningkatkan efikasi diri guru sehingga mampu meningkatkan *work engagement*.

1.1.3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* seperti motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being* dan *saliency of job resources* sebanyak 36,6 % dikarenakan dalam penelitian ini kompetensi (X) dan efikasi diri (Z) mampu menjelaskan atau mempengaruhi *work engagement* (Y) sebesar 63,4%. Selain itu untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti peningkatan kompetensi terhadap *work engagement* tanpa mediasi karna dalam penelitian ini pengaruh langsung kompetensi lebih besar terhadap *work engagement* yaitu sebesar 38,4% dibandingkan melalui mediasi yaitu sebesar 31,4%

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, M. (2020). Konsep Pengembangan Diri Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0. *Komunike*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.20414/jurkom.v12i1.2243>
- Arikunto, S., 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Arikunto, S., 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Aslamiyah, S., 2019. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Medan Area. *Tesis*. Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Astari, A., 2017. *Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Atas (Sma) 'Aisyiyah 1 Palembang*. 1–14.
- Augusty, F., 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Ayu, D.; Mendra, W.; Luh, N., and Purnawati, G. P. , 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. *Values*, 3(1), 151–159.
- Ayu, D. R.; Maarif, M. S., and Sukmawati, A., 2015. Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Azwar, S., 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., 2017. Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>.
- Baker, D; and Taylor, 2014. The Effect of Culture on The Learning of Science in Non-Western Countries. *Intenational Journal of Science Education*. Vol.16. 1- 16.
- Bakker, A.B; Schaufeli,W.B; Leiter,M.P; and Taris, T.W., 2016. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work and Stress*. Vol.22. No.3, 187-300.
- Bandura, A., 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman &
- Dwitasari, A.D, 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal*

Mediapsi. Vol. 1. No. 1, 40-50.

Efendi, R., 2013. Self Efficacy: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol. 2(No. 2), 61–67. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2595>

Fauzi, F. M. H. S., 2019. Pengembangan Karir Di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 17–29.

Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

hozali., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*

Gomes, F.C., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.SPSS.

Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S., 2017. Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(1), 27–36. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>

Isyandi, B., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru; UNRI Press.

Kahn, S.A; Ramzan, N; Shoaib, M; and Mohyuddin, A., 2015. Impact of word of mouth on consumer purchase intention. Vol. 27. No. 1, 479–482.

Kimberly; and Utoyo, S.D.B., 2013. Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.

Mangkunegara, A.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, 2013. *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. rosdakarya bandung.

Nurazizah, N. (2021). *Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Perguruan Tinggi Swasta Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu Nurziah*. 25–34.

Nurmalia, L., & Setyaningsih, D., 2020. Pengaruh Kompetensi Pedagogik & Motivasi Terhadap Efikasi Diri Guru Sdn Gugus Vi Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Holistika*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.24853/holistika.4.1.45-52>

- Octavia,S., 2019. Sikap Dan Kinerja Profesional. Yogyakarta: Deepublish.
- Orgambídez-Ramos, A, and Almeida, H., 2017. *Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination*, *Applied Nursing Research*, Vol. 36, 37–41
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bojonggenteng, Sukabumi: CV Jejak.
- Pranitasari; Akbar; and Hamidah., 2019. Key success factors of lecturer's work engagement at college of economics. DOI: 10.36478/jeasci.2019.3615.3619.
- Puspitaningsih, F., 2016. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa PGRI Trenggalek. *Dewantara*, 2, 72–84.
- Putri, Y.L; and Utomo, H., 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). *Among Makarti*. Vol.10. No.19, 70–90.
- Rahmadani, V.G; Schaufel,W.B; Stouten,J;Zhang,Z and Zulkarnain,Z.2020. Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal Study. *nternational Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 3: 776. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030776>
- Rahmawati Sururama., 2019. Jurnal Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidikan (2)-1. *Transformasi : Jurnal Manajemen Pemerintahan*, II(1), 45–60.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013.*Penilaian Kinerja Profesi Guru danAngka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramayulis, 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rihlati, W. M.,2018. Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A., 2019. Organizational Behavior. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 15, Issue 1). <https://doi.org/10.2307/2391202>
- Robbins, S. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyiana, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., & Fajrianthi, F., 2020. Adaptasi dan

Validasi Alat Ukur Perilaku Inovatif Karyawan. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 39–48. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i1.6235>

Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W., 2022. Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285–304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>

Saimar, 2022. *Jurnal the manusagre` pengaruh budaya kerja, kompetensi dan kepuasan penghasilan terhadap*. 2(1), 323–335.

Sanjaya, Wina., 2013. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Santrock, 2006. *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta; Erlangga.

Satria, M., & Aprini, N., 2023. *The Influence Of Leadership And Motivation On Work Engagement With Competence As Variable Intervening (Case Study Of Guru SMA N 2 Lahat) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variable Intervening (Studi*. 3(1), 63–70.

Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung; PT Refika Aditama.

Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanurezal, N., and Tumanggor, R. O., 2020. Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Kelas Di Sekolah Inklusi Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 393. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020>

Trilolita, V., and Ardi, P., 2017. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1).

Tyas, A. A. W. P., and Nurhasanah, 2020. Model keterkaitan kompetensi pegawai terhadap keterikatan kerja melalui self efficacy HAM RI. *Forum Ilmiah*, 17(3), 353–363. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/download/3677/287>

Utami, A., and Sukmawati, A., 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor The Impact of Competence on Job Satisfaction and Work Engagement of Fish Processing SMEs Employee in Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 9(1), 10–21.

Wardani, L. M. I., and Fatimah, S., 2020. Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>

Xanthopoulou, D.; Bakker, A. B., and Fischbach, A., 2013. Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>

Yuswardi., 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Mukadimah *Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Volume 5, Agustus 2021.

Zhou, L; Murtugudde, R.; Neale, R. B., and Jochum, M., 2018. Simulation of the Central Indian Ocean Mode in CESM: Implications for the Indian Summer Monsoon System. *Journal of Geophysical Research: Atmospheres*, 123(1), 58–72. <https://doi.org/10.1002/2017JD027171>

INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Maria Anggraini. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui dinamika psikologis yang anda alami dalam bekerja. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan potensi pegawai.

Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden dalam penelitian ini dengan total responden sebanyak 230 guru. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur dokumentasi dan pengisian skala. Terdapat 3 (tiga) jenis skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing aitem pernyataan. Skala A memiliki 9 aitem pernyataan, skala B memiliki 46 pernyataan dan skala C memiliki 30 pernyataan. Total keseluruhan pernyataan dalam skala berjumlah 85 aitem pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 60 menit sampai 90 menit. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya. Adapun resiko yang mungkin anda terima adalah sedikit rasa letih dalam pengisian skala ini. Untuk itu, saya telah menyediakan konsumsi yang bisa Anda dapatkan sebagai manfaat dari pengisian skala ini. Bila anda membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog : 0821-7712-8003.
2. Maria Anggraini : 0822-7695-6022.

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan persepsi pegawai mengenai diri dan pekerjaan di Yayasan. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Deli Serdang , 2023

Peneliti

Subjek



IDENTITAS DIRI

Berilah tanda cek (\checkmark) pada tempat yang telah disediakan di bawah ini :

Nama Pegawai (Boleh tidak diisi) :

NIP (Boleh tidak diisi) :

Pangkat/Golongan :

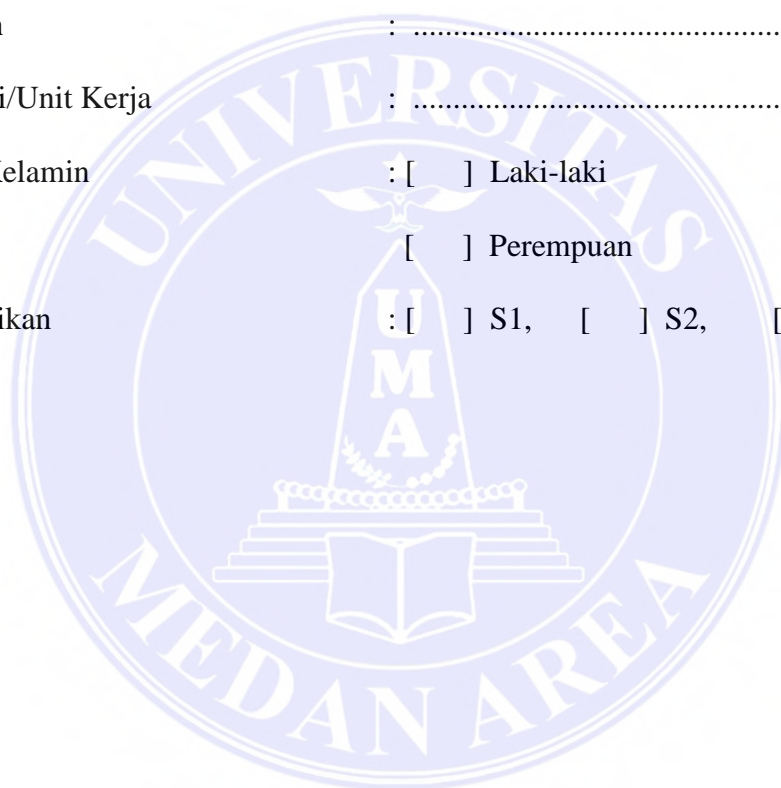
Jabatan :

Instansi/Unit Kerja :

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Pendidikan : S1, S2, S3



SKALA PENELITIAN

Kepada Yth. Pegawai Yayasan
Di Tempat

Sehubungan dengan evaluasi terhadap kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka diharapkan saudara dapat mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan yang dialami selama ini. Jawaban yang objektif sangat diharapkan untuk dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya sehingga hasil temuan ini dapat digunakan menjadi masukan demi perbaikan kinerja pegawai dikemudian hari. Jawaban yang saudara berikan dijamin kerahasiaannya sehingga diharapkan diperoleh jawaban yang sejujurnya.

Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (\surd) pada jawaban yang saudara anggap paling tepat dan sesuai dengan yang dialami pada skala penelitian yang disediakan. Keberhasilan penelitian ini sangat ditentukan oleh jawaban yang saudara berikan. Skala penelitian dibuat dalam bentuk pernyataan positif dan negatif.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang anda anggap sesuai dengan keadaan diri anda.

Jawaban SS menyatakan Sangat Sesuai dengan isi pernyataan

Jawaban S menyatakan Sesuai dengan isi pernyataan

Jawaban KS menyatakan Kurang Sesuai dengan isi pernyataan

Jawaban TS menyatakan Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

Jawaban STS menyatakan Sangat Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

SKALA A

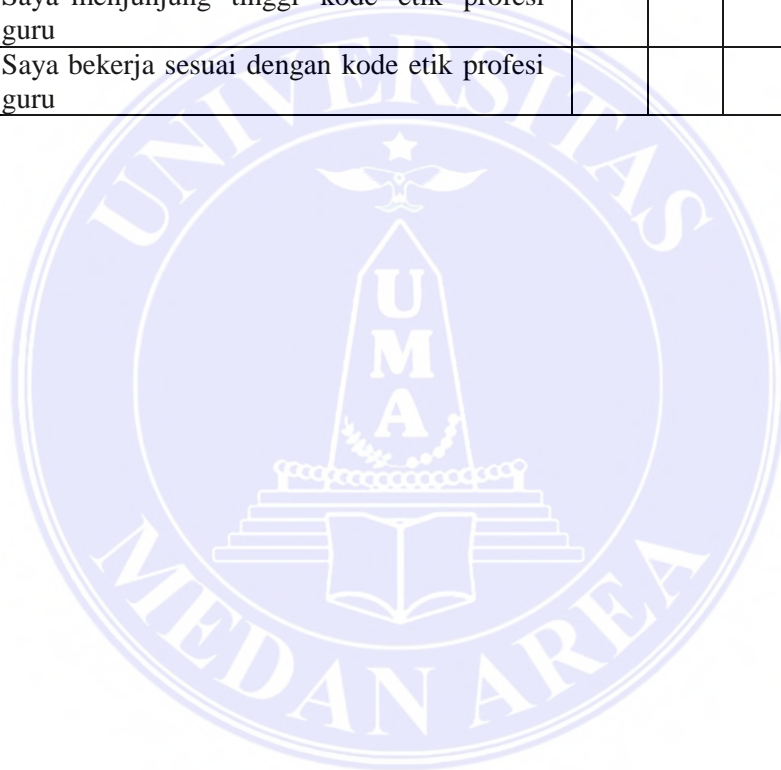
No	Tentukan jawaban Anda dengan mencoret angka yang sesuai pada setiap pernyataan.	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi yang besar.	1	2	3	4	5
2	Saat bekerja, saya merasa kuat dan penuh vitalitas.	1	2	3	4	5
3	Saat saya bangun pagi, rasanya ingin segera berangkat bekerja.	1	2	3	4	5
4	Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
5	Pekerjaan saya memberikan inspirasi buat saya.	1	2	3	4	5
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
7	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intens.	1	2	3	4	5
8	Saya larut dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
9	Saya tenggelam dengan pekerjaan ketika bekerja.	1	2	3	4	5

SKALA B

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa.					
2	Saya mengajar sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.					
3	Saya tahu kemampuan apa yang harus dicapai oleh siswa					
4	Saya melakukan beberapa kegiatan untuk mendorong minat dan bakat siswa dalam belajar					
5	Saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan lingkungan di sekitar siswa					
6	Saya mengembangkan materi pembelajaran dengan menggunakan pembelajaran yang inovatif					
7	Saya berusaha mengembangkan terus kemampuan saya					
8	Saya menerima masukan dan saran untuk mengembangkan profesionalisme dalam bekerja					
9	Saya memanfaatkan teknologi dalam mengajar di kelas					
10	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki					
11	Saya memahami apabila siswa mengalami kendala dalam mengikuti pembelajaran					
12	Saya mengembangkan pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
13	Saya menguasai teori-teori belajar yang berguna dalam mendidik siswa di kelas					
14	Saya memilih pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa					
15	Saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ada					
16	Kurikulum yang berlaku menjadi pedoman saya mengembangkan materi belajar					
17	Saya mendorong kerjasama siswa dalam proses pembelajaran di kelas					
18	Saya menanamkan budi pekerti kepada siswa dalam kegiatan pembelajaran					
19	Saya dalam mengajar memberikan contoh melalui gambar/video yang ditampilkan di slide					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
20	Saya dalam mengajar memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengekspresikan gagasan melalui teknologi informasi dan komunikasi					
21	Saya berkomunikasi dengan efektif dalam pembelajaran di kelas					
22	Saya berkomunikasi secara santun dengan siswa baik di kelas maupun di luar kelas					
23	Setiap akhir pembelajaran, saya mengadakan evaluasi pembelajaran					
24	Dalam proses pembelajaran, saya mengadakan penilaian partisipasi siswa dalam belajar					
25	Hasil evaluasi yang dilakukan saya digunakan sebagai refleksi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran berikutnya					
26	Hasil penilaian saya gunakan untuk dasar pengembangan pembelajaran berikutnya					
27	Saya melakukan refleksi pembelajaran guna membenahi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran sebelumnya					
28	Saya menerima masukan dan saran dari siswa maupun teman sejawat untuk perbaikan-perbaikan pembelajaran di kelas					
29	Saya bersikap objektif dalam kegiatan pembelajaran di kelas					
30	Saya memberikan kesempatan yang sama kepada siswa untuk mengembangkan potensi dirinya					
31	Saya berkomunikasi dengan baik dengan orang tua siswa					
32	Saya berkomunikasi dengan baik dengan teman sejawat maupun masyarakat					
33	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tempat mengajar					
34	Saya mampu menyesuaikan diri dengan budaya setempat					
35	Saya ikut serta dalam komunitas profesi					
36	Saya ikut tergabung dalam kegiatan-kegiatan yang ada di desa					
37	Saya di sekolah bertindak sesuai peraturan yang berlaku					
38	Saya menjunjung tinggi norma-norma yang ada di lingkungan					
39	Saya mengedepankan kejujuran dalam melaksanakan tugas					


NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
40	Di sekolah, saya layak menjadi teladan saya					
41	Saya dalam menyelesaikan masalah mengedepankan kebijaksanaan					
42	Saya terlihat berwibawa saat melaksanakan pembelajaran di kelas					
43	Saya dalam mengajar terlihat percaya diri					
44	Saya selalu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan					
45	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru					
46	Saya bekerja sesuai dengan kode etik profesi guru					



SKALA C

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan yang menantang.					
2	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi.					
3	Saya lebih memprioritaskan tugas pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas kemampuan saya.					
4	Saya tetap bertahan dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dalam pekerjaan.					
5	Saya ragu untuk memperbaiki pekerjaan saya yang pernah gagal.					
6	Saya banyak menghabiskan waktu untuk melakukan tugas-tugas yang mustahil untuk diselesaikan.					
7	Saya malas mengikuti pelatihan-pelatihan yang menyangkut bidang saya.					
8	Saya ragu menghadapi tugas pekerjaan yang baru.					
9	Saya cenderung menyerah ketika menghadapi kegagalan.					
10	Segala upaya yang saya lakukan dalam pekerjaan rasanya sia-sia.					
11	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas berat yang dibebankan kepada saya.					
12	Keberhasilan dalam mengatasi masalah menjadikan saya mampu mengatasi masalah di bidang lain yang belum pernah saya alami.					
13	Pantang menyerah merupakan prinsip kerja saya.					
14	Saya ragu dengan kemampuan saya untuk meraih target prestasi yang ditetapkan oleh unit kerja.					
15	Menurut saya upaya yang dilakukan dalam menghadapi tantangan kerja hanyalah pemborosan waktu dan tenaga.					
16	Saya merasa setiap tugas yang sukar merupakan peluang menuju keberhasilan.					
17	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah direncanakan dengan baik.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
18	Saya merasa mantap dalam meniti karir sebagai pegawai di unit kerja ini.					
19	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan.					
20	Saya jenuh dalam menghadapi tantangan pekerjaan-pekerjaan yang tidak menyenangkan.					
21	Saya malas menjalankan tugas yang banyak rintangan.					
22	Berbagai upaya yang saya lakukan tidak akan mempengaruhi keadaan pekerjaan saya.					
23	Saya menghindari tugas-tugas yang rasanya sudah berada di luar kemampuan otak saya.					
24	Saya mampu menahan perasaan ketika mendapat tekanan dalam pekerjaan saya.					
25	Saya memilih pekerjaan sebagai pegawai di unit kerja ini karena terpaksa oleh keadaan.					
26	Saya ingin mengerjakan semua bidang pekerjaan yang ada di unit kerja ini.					
27	Saya menghindari pekerjaan yang berada di luar wewenang dan tanggung jawab saya.					
28	Saya akan lebih menekuni seluk beluk di bidang pekerjaan saya.					
29	Saya tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi.					



**LAMPIRAN TABULASI DATA
SKALA *WORK ENGAGEMENT*
SETELAH PENELITIAN**

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	3	4	3	4	4	4	3	4	32
5	5	3	3	4	3	5	4	3	35
3	3	3	3	4	3	4	2	3	28
4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
4	4	3	3	4	4	4	3	3	32
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
4	5	2	2	4	2	5	2	3	29
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	2	2	3	3	3	2	3	3	24
3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
3	4	3	3	3	3	4	3	3	29
5	5	4	3	5	3	5	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	2	3	3	3	4	3	2	28
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
2	2	2	2	2	3	2	3	3	21
4	4	3	2	3	3	3	3	3	28
5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
2	2	3	4	3	3	2	3	3	25

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
2	2	3	4	2	4	2	4	4	27
4	5	3	4	5	4	5	4	3	37
4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
3	2	4	4	2	3	3	3	4	28
5	5	3	3	4	3	4	3	3	33
3	2	3	3	3	3	3	2	2	24
2	2	3	3	3	3	3	2	3	24
3	3	3	3	2	2	2	3	2	23
3	3	2	2	3	2	3	2	3	23
2	2	3	3	3	3	3	2	3	24
4	3	3	3	3	4	3	3	4	30
3	3	4	3	3	4	3	4	3	30
3	2	2	3	2	3	3	3	3	24
3	3	2	2	3	2	2	2	3	22
4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
2	3	3	3	3	4	3	3	4	28
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
5	5	3	2	4	3	4	3	3	32
4	4	3	2	3	3	4	3	3	29
4	4	3	3	4	3	4	3	2	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
4	5	4	3	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
3	3	3	2	3	2	3	2	3	24
3	2	3	4	2	3	3	4	3	27
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
3	3	3	4	3	3	2	4	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	3	3	4	2	3	2	3	28
5	5	4	3	4	3	5	3	4	36
3	3	4	3	3	3	2	3	3	27
2	2	4	3	3	4	2	3	3	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
5	5	3	4	5	3	5	3	3	36

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
4	4	2	2	3	2	4	2	3	26
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	4	2	3	4	3	3	3	3	28
3	4	3	3	3	3	4	3	3	29
3	3	3	3	4	3	3	2	2	26
5	4	3	3	4	3	5	2	3	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
4	4	3	2	3	3	3	3	3	28
4	4	3	3	3	2	4	3	3	29
3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
3	3	3	3	4	3	4	4	4	31
3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
3	3	3	4	3	3	2	3	3	27
2	3	3	2	3	3	2	3	3	24
4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
5	5	3	4	4	4	5	4	4	38
3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
3	3	2	2	3	3	3	2	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
2	3	3	4	3	3	3	3	3	27
5	5	4	4	5	3	5	3	4	38
2	2	2	2	3	3	3	2	3	22
4	4	3	4	5	4	5	4	3	36
3	3	2	3	2	3	3	3	2	24
5	5	4	4	5	3	4	4	4	38
4	3	3	3	4	3	3	3	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	2	2	3	2	4	2	3	26
3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	3	3	4	3	3	4	4	30
4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
3	4	3	4	4	4	3	3	3	31
3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
3	3	3	4	4	3	4	2	4	30

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
4	3	4	2	4	4	4	2	4	31
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
4	3	4	1	3	3	4	2	4	28
4	4	3	2	2	3	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
4	3	3	4	3	4	4	1	3	29
3	3	3	3	3	3	3	1	3	25
4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
4	4	3	4	3	4	3	2	4	31
3	4	3	4	4	3	3	2	4	30
3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
3	4	4	4	4	3	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	1	3	25
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	3	2	4	4	3	2	4	28
3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
3	3	3	2	2	4	4	4	3	28
3	3	3	3	2	4	3	2	3	26
4	4	3	4	4	3	3	3	4	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	4	2	3	27
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
3	3	3	3	4	3	3	1	4	27
4	4	3	3	3	3	4	1	3	28
3	3	3	3	3	4	3	1	3	26
4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
3	3	3	4	4	4	3	2	3	29

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
4	3	3	4	4	4	4	2	3	31
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	4	3	4	3	3	4	2	4	30
2	4	4	4	3	4	4	3	3	31
4	4	3	4	3	4	3	2	3	30
4	4	4	4	4	4	3	1	3	31
3	3	3	4	4	4	4	2	4	31
3	4	4	2	4	3	4	3	4	31
4	3	3	3	4	3	4	4	3	31
4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
4	3	3	4	4	4	4	2	3	31
3	3	3	3	3	3	3	1	3	25
3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
4	3	3	1	4	4	4	3	3	29
4	4	3	3	4	4	4	2	4	32
4	4	3	3	4	4	3	2	4	31
3	3	4	3	2	4	4	2	4	29
3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	3	3	3	3	3	4	2	3	28
4	4	3	4	3	4	3	2	4	31
4	3	4	3	3	4	4	3	4	32
3	4	4	3	4	4	4	3	4	33
4	4	3	4	3	4	4	2	4	32
4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
4	4	3	2	4	4	3	3	4	31
3	3	3	4	3	4	3	2	3	28
4	4	4	3	4	4	4	2	4	33
4	3	3	3	3	4	3	2	3	28
4	4	4	4	2	4	4	2	3	31
4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
4	3	3	4	3	4	3	2	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	4	4	3	4	3	3	3	4	32

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
3	3	4	4	3	2	4	2	3	28
4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
3	3	3	4	4	3	3	2	4	29
4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
3	3	3	4	3	4	3	4	3	30
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
3	4	4	4	4	4	4	2	4	33
3	4	3	4	4	4	3	1	3	29
4	4	3	4	4	3	4	2	3	31
3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
4	3	4	3	3	4	3	2	4	30
4	3	3	4	4	4	4	2	4	32
3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
3	3	2	2	2	2	2	2	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	3	3	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	4	4	3	4	30
4	3	3	3	4	4	4	4	3	32
3	2	2	3	2	3	3	3	2	23
4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18



K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	TOTAL															
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191														
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	170												
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	186						
5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	189					
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	186					
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	167				
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	174			
4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	157		
3	2	5	5	4	3	2	5	3	3	2	5	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	5	2	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	2	3	155					
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	148			
4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	183				
3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	5	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	2	3	150					
5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	191			
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	199			
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	210	
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	204		
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	203	
2	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	2	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	2	2	4	2	2	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	178				
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187		
2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	131		
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	153
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	134	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	151	
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	152		
4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187	
3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	147				

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	TOTAL													
5	2	4	4	5	5	2	4	5	4	2	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	2	5	5	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	3	186				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	151				
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	156					
2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	132				
3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	165			
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	174			
2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	143		
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	150			
5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	198			
3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	133			
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	109			
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	123	
3	4	5	5	2	2	4	5	2	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	2	5	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5	2	2	5	3	4	4	166	
3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	135
4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	128	
4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	134		
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	149
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	129	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	131
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	127	
2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	138

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	TOTAL									
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	150				
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	166			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	161				
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	181			
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	155		
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	165		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138			
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	171		
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	170			
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170		
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	151		
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	172
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138		
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	152	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	148	
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	161	
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	153
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	155
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 10	K O 11	K O 12	K O 13	K O 14	K O 15	K O 16	K O 17	K O 18	K O 19	K O 20	K O 21	K O 22	K O 23	K O 24	K O 25	K O 26	K O 27	K O 28	K O 29	K O 30	K O 31	K O 32	K O 33	K O 34	K O 35	K O 36	K O 37	K O 38	K O 39	K O 40	TOTAL						
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	159
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	154		
3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	139			
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	157		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	139			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	150		
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	155	
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	171	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	173	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	177		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	147	
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	165	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	166
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	146	
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	158		
4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	160	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	164	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	155	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174	

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	TOTAL			
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	174	
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	152	
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	163	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147	
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	169		
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	158	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	176	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	165		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179	
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	173	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184	
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	164	
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	160	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	172	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	172
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180	
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	163
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	160	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	148	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	177	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	160		

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	TOTAL										
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	178						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180					
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	173					
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	162				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139					
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	174				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184				
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	165				
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	156				
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	165		
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	148			
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	170		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	147		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	145		
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	160	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180	
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	170
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	146	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	148	

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	TOTAL		
4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	151		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	160		
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	154			
3	3	4	4	1	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	1	4	3	3	3	145		
5	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	5	5	3	5	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	148		
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	165		
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	152		
3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	140		
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	154			
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	160		
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	161			
2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	143			
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	148	
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	153		
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	159	
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	140	
2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	120



**LAMPIRAN TABULASI DATA
SKALA KOMPETENSI
DARI KEPALA SEKOLAH
SETELAH PENELITIAN**

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	KO27	KO28	KO29	KO30	KO31	KO32	KO33	KO34	KO35	KO36	KO37	KO38	KO39	KO40	TOTAL								
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	146				
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	2	2	5	5	185	
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	152	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	154	
3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	137			
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	158				
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	168		
3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	144	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	148		
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	196		
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	139
3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	117	
3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	125
3	3	3	4	4	5	5	3	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	5	5	3	3	4	2	5	4	5	3	171		
3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	143		
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	130	
3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	132		
4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	152	
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	129	
2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	133
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	120	

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	KO27	KO28	KO29	KO30	KO31	KO32	KO33	KO34	KO35	KO36	KO37	KO38	KO39	KO40	TOTAL								
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	131			
3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	145
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	133		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	127		
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	119	
2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	128			
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	136		
2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	128			
3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	135		
3	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	5	3	2	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	158		
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	133		
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	143	
4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	141
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	129	
3	3	3	4	3	5	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	5	4	151	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	137	
3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	139
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	131	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139	
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	130	
2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	KO27	KO28	KO29	KO30	KO31	KO32	KO33	KO34	KO35	KO36	KO37	KO38	KO39	KO40	TOTAL											
3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	134								
2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	133						
3	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	181				
4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	174					
3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	134					
2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	2	129			
4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	174				
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	146		
3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141				
3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	173					
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	128				
3	3	2	4	4	5	5	3	4	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	5	5	3	3	3	2	2	2	4	3	154					
2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	125					
4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	176						
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	138				
4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	137	
2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2	2	4	2	135
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	167		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138			
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	152				
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	163			
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	162					

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	KO27	KO28	KO29	KO30	KO31	KO32	KO33	KO34	KO35	KO36	KO37	KO38	KO39	KO40	TOTAL										
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	149		
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	154	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	1	4	4	4	3	3	4	2	4	4	157				
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	164				
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	157		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	174			
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	172	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146		
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	175		
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150		
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	166		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140		
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153		
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	166	
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	162	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	179	
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	169		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	171	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	174	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184	
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	165
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157		

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	KO27	KO28	KO29	KO30	KO31	KO32	KO33	KO34	KO35	KO36	KO37	KO38	KO39	KO40	TOTAL							
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	168					
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	170				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	179				
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	160		
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	162		
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	147			
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175		
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	162			
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182		
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	173	
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	156	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	139	
4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	166		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184	
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	166	
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	152	
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	162	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	149	
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171
3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182	

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 0	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	K O 1	TOT AL	
4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	152		
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	156	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	163		
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	148	
3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	141





ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL	
4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	96	
4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	109
5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	106	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	103	
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	97	
3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	104
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	92	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	109
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	95	
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	97
3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	101
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	113
5	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	104	
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	117
5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	119
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	98	
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	106
3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	94
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	103
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	106
4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	103
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	91	
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	106
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	95	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	95	
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	100	

ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	120
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	106
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	109
3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	99
4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	104
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	94
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	112
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	95
5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	104
3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	103
2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	100
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	97
3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	104
3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	91
2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	101
3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	91
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	106
3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	105
3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86

ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOTAL
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	96
3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	103
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	80
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	98
3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	95
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	105
2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	95
3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	107
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	97
3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	102
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	95
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	94
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	106
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	93
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	100
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	92
3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	95
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	102
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	109
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	96
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	107

ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL	
3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	103
3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	98
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	82
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	96
3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	107
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	105
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	92
3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	97
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	4	93
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	92
3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	102
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	110
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	99
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	102
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	105

ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	100
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	89
2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	93
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	107
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	106
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	95
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	100
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	106
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	99
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	102
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	93
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	111
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	107
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	105
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	103
3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	99
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	114

ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL	
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	102
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	101
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	107
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	104
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	110
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	95
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	102	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	98
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	94
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	99
4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	98	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	94
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	100	
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	91	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	102	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	98
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	92	
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	101	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	89	

ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	97	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	96
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	110
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	109
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	111
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	93
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	101
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	110
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	91
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	96
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	99
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	105
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	100
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	109
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	111
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	107
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	95

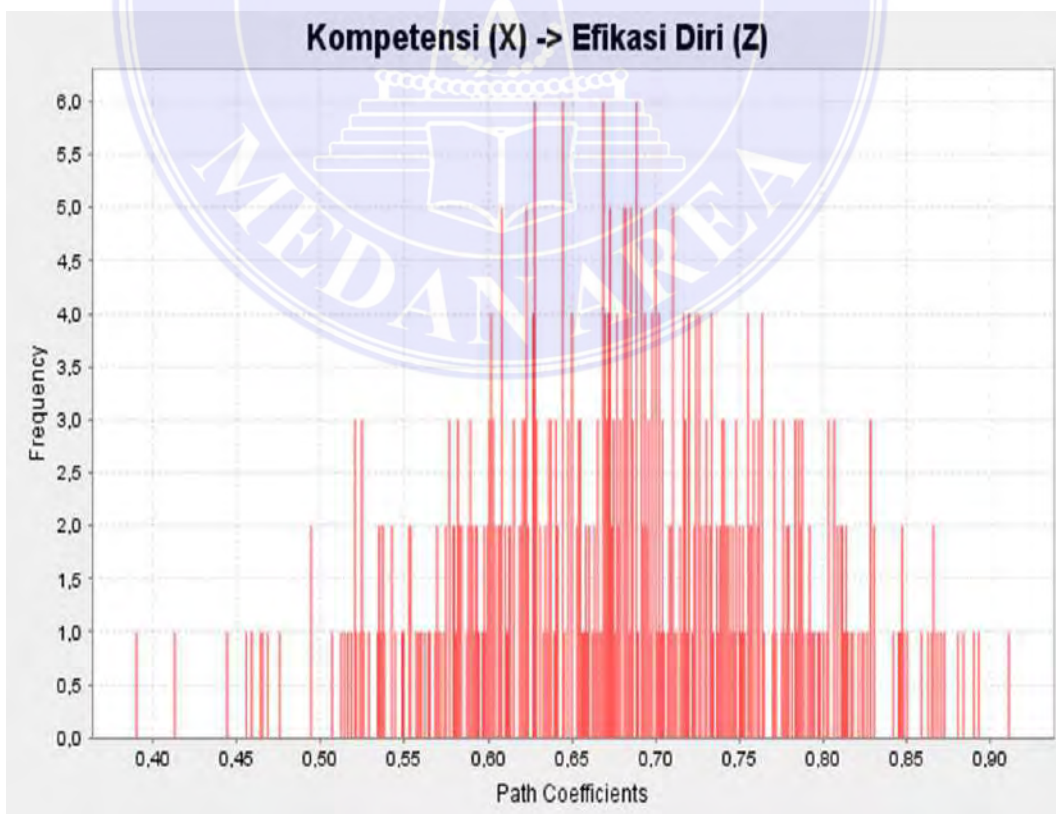
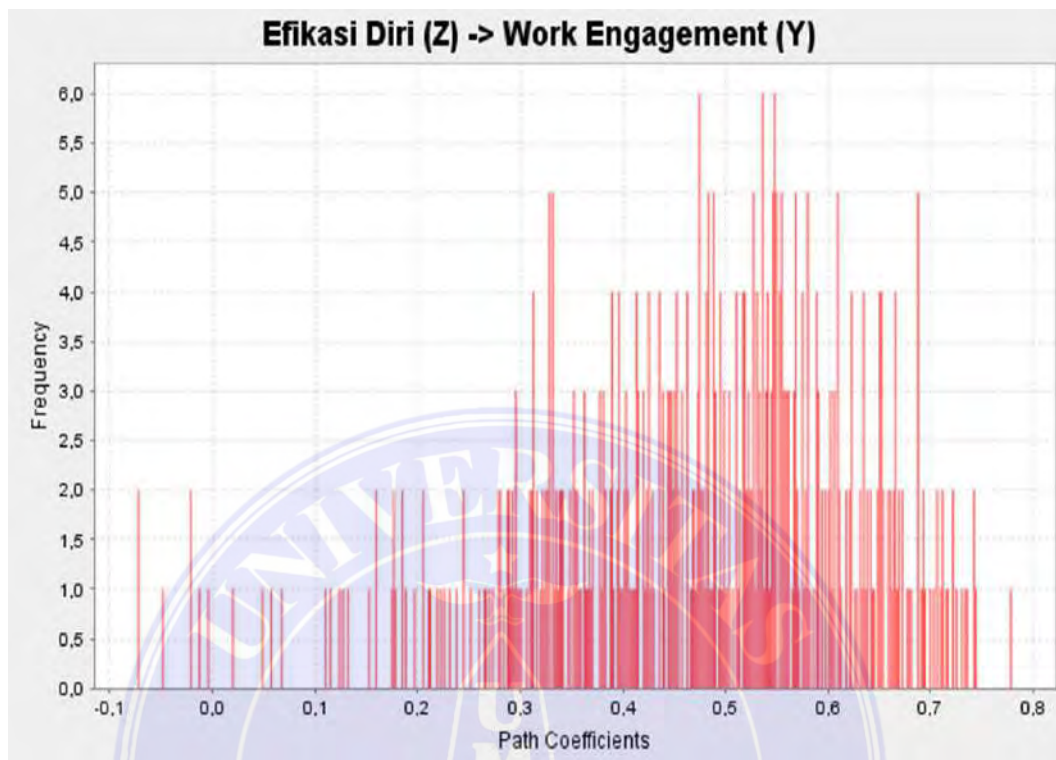
ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOTAL	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	107	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	109	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	109
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	105	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	108	
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	99	
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	105	
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	106	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	99	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	107	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	94	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	113
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	106	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	104	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	107	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	

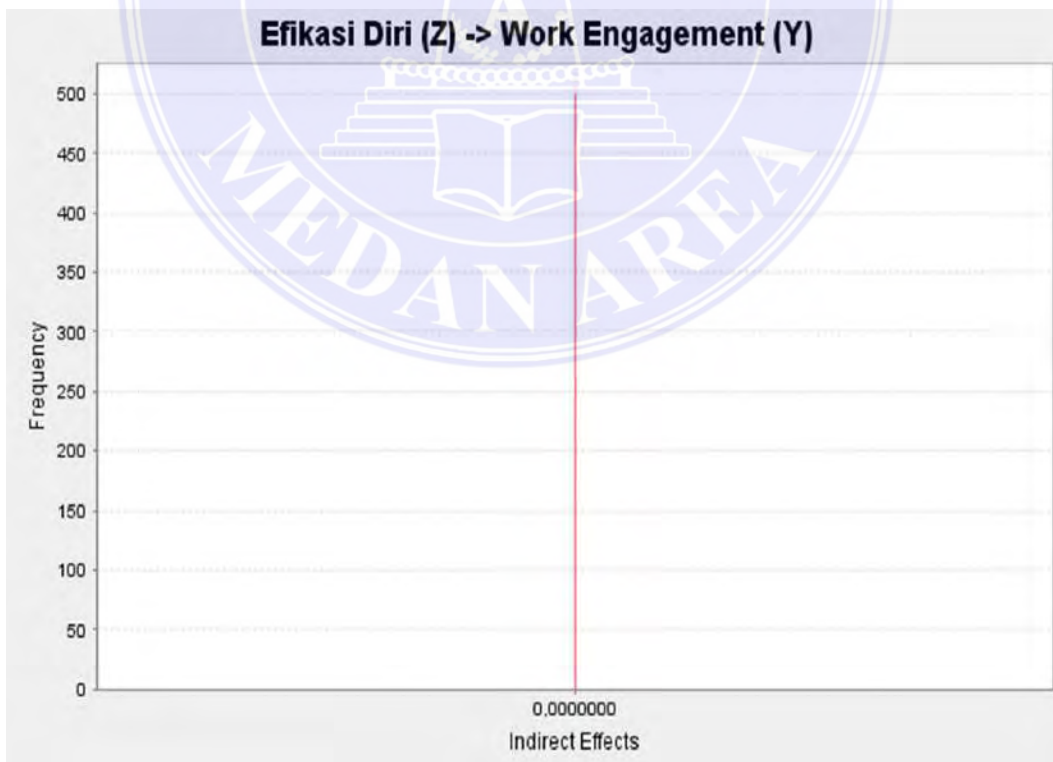
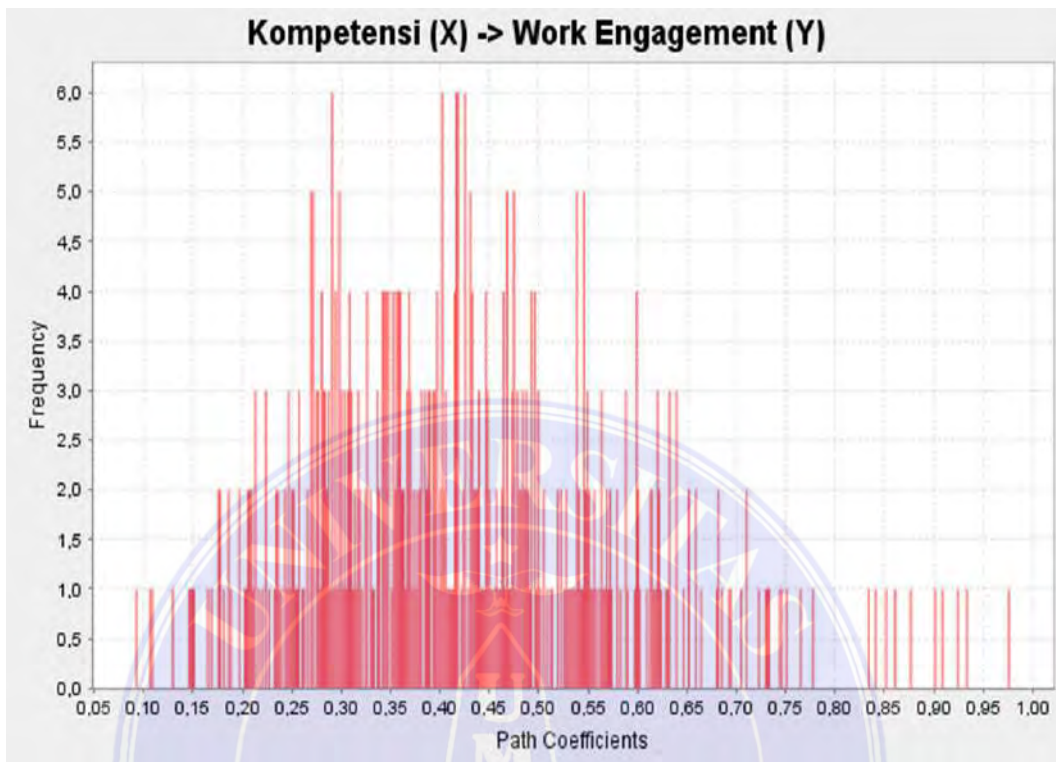
ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOTAL	
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	105	
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	91	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	107	
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	91	
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	95	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	94	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	100	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	114	
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	103	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	113	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	102	
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	2	4	3	95	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	108	
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	86	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	85	
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	92	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	101	
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	100	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	99	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	94	

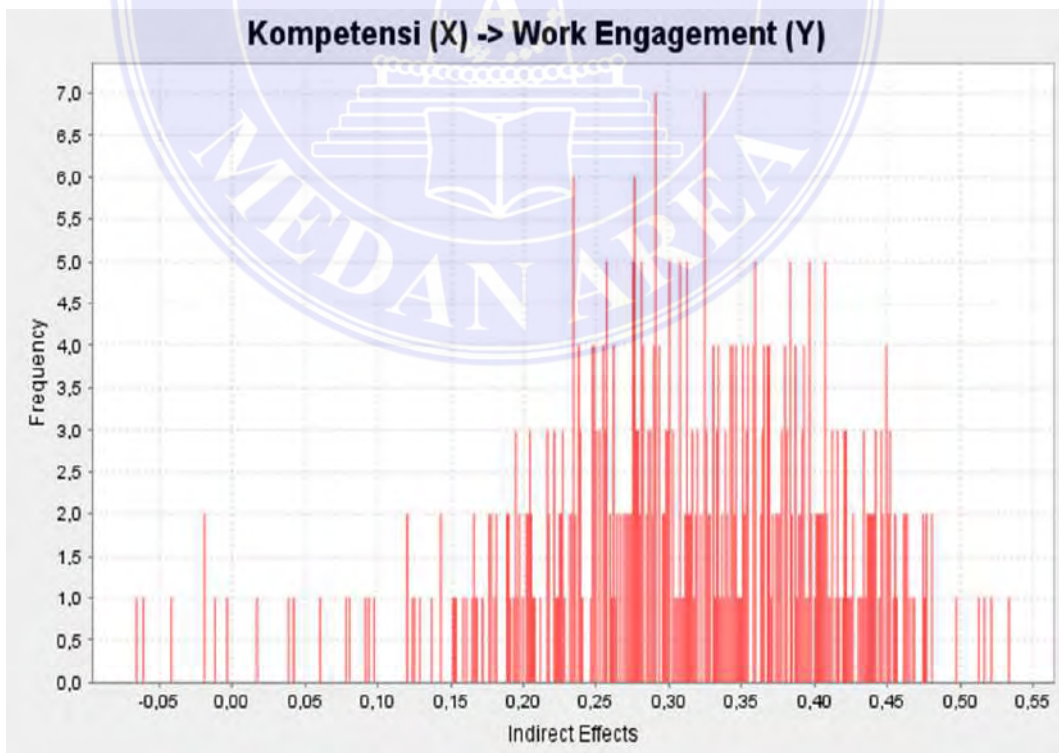
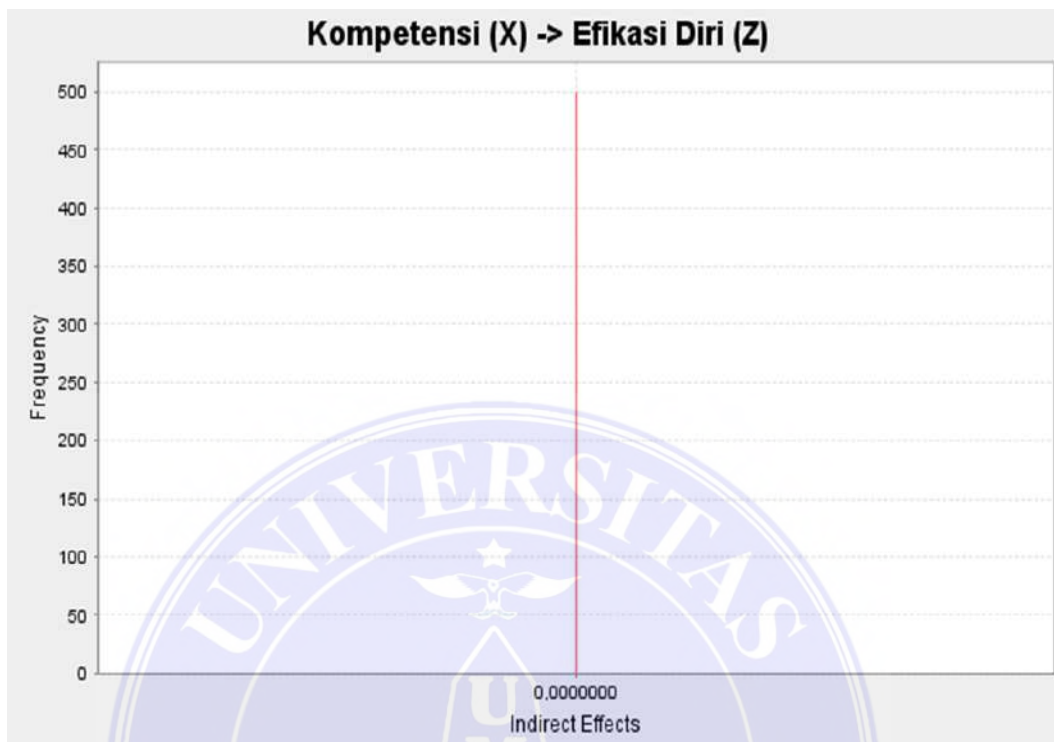
ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	ED 6	ED 7	ED 8	ED 9	ED 10	ED 11	ED 12	ED 13	ED 14	ED 15	ED 16	ED 17	ED 18	ED 19	ED 20	ED 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	ED 29	TOT AL
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	95
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	91
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	100
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	90
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	94
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	1	3	3	100
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	95
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	98
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	103
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	98

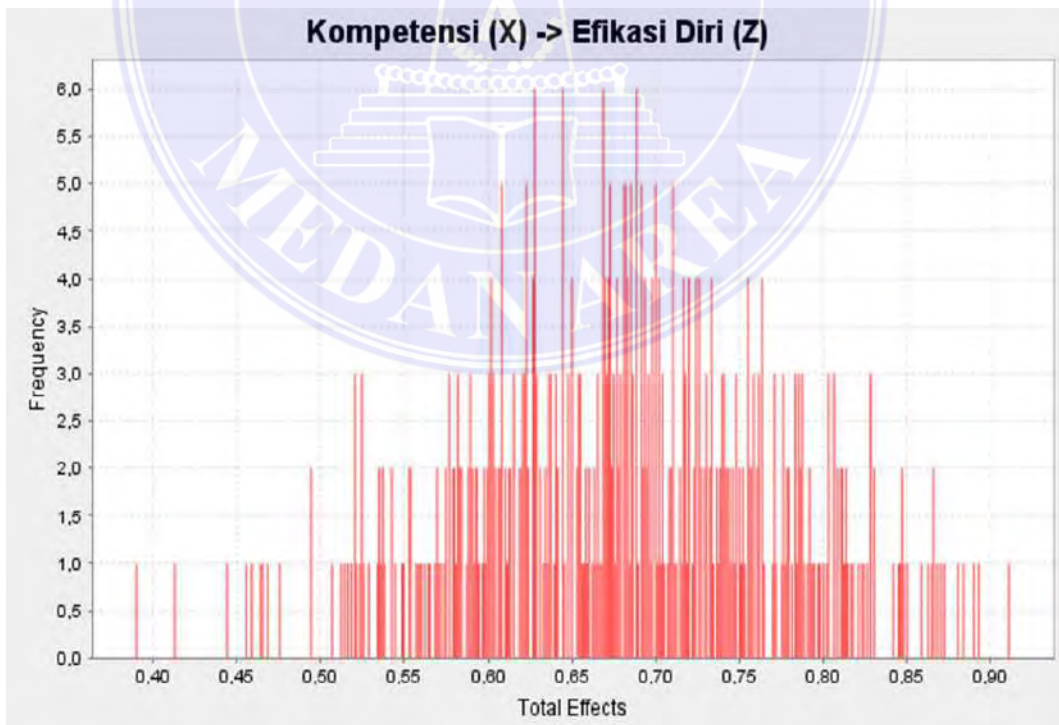
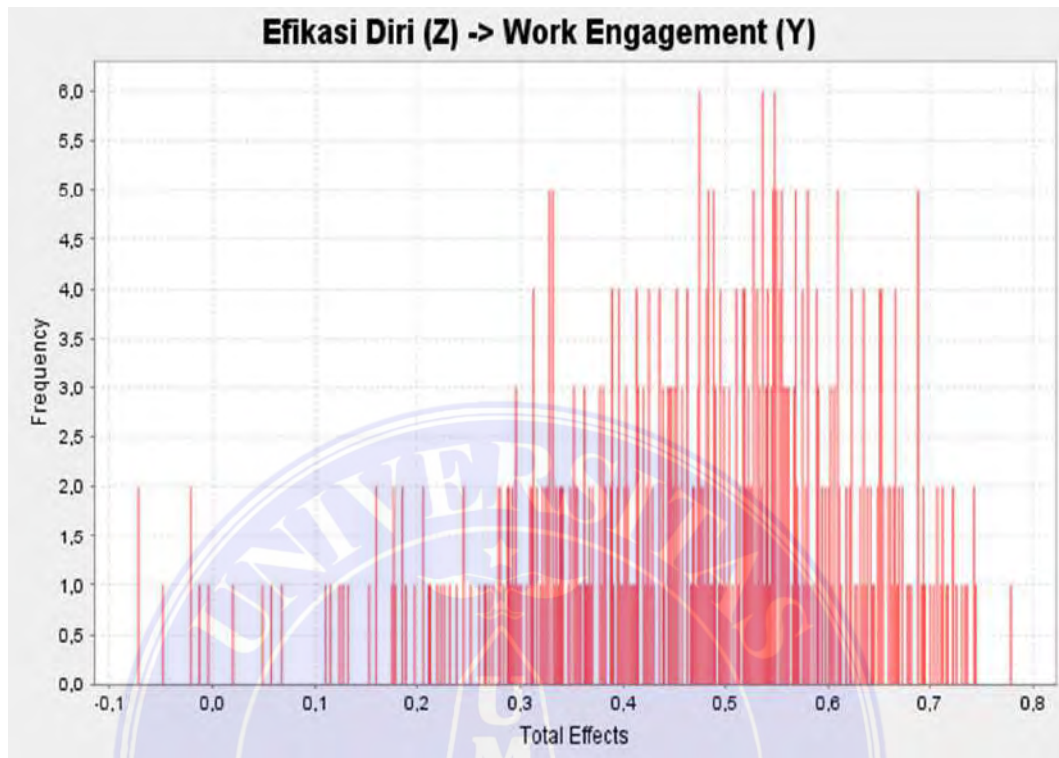


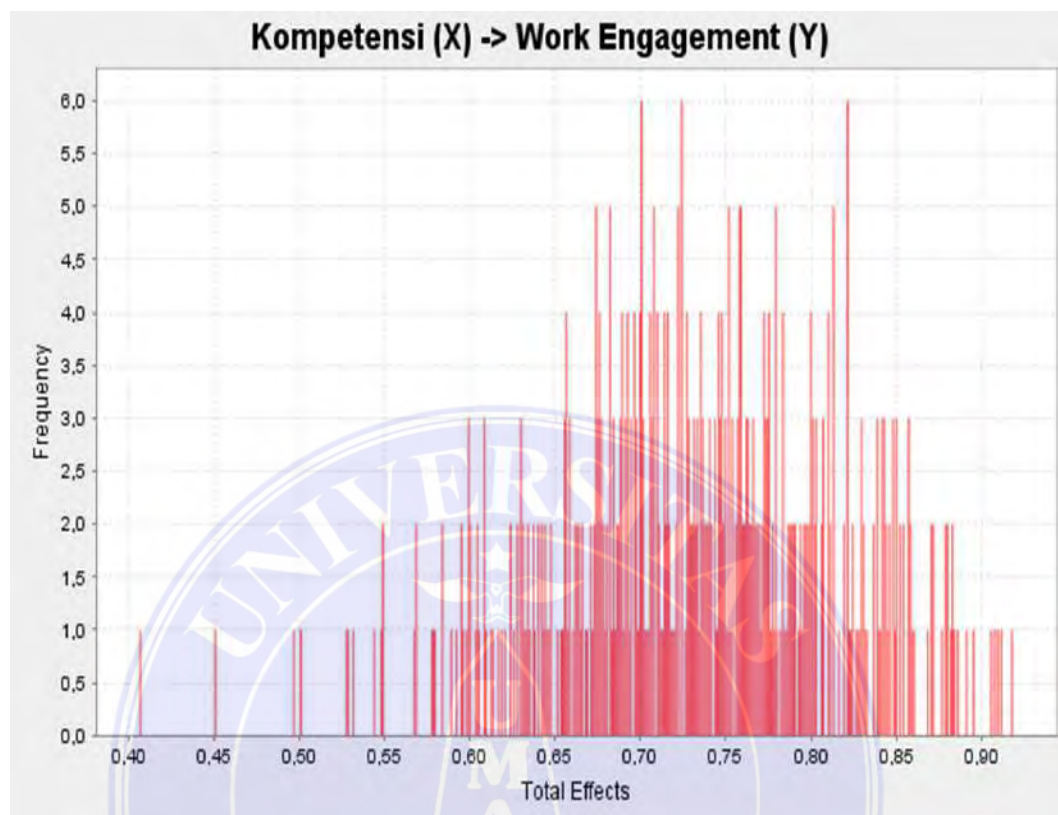




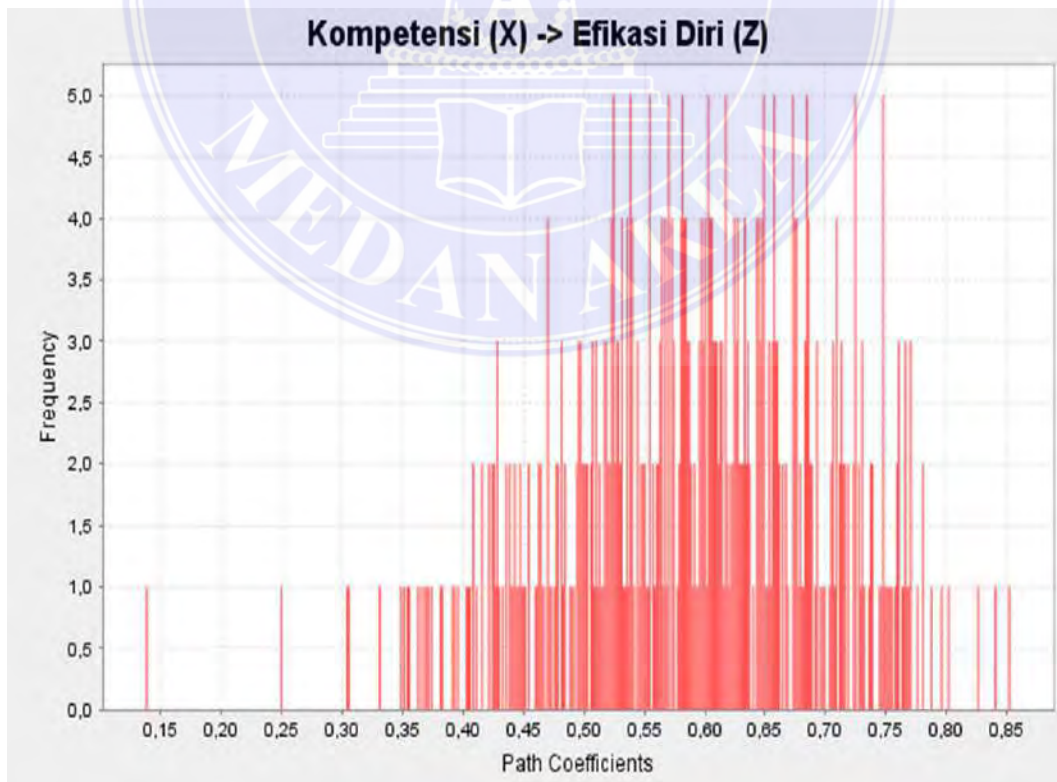
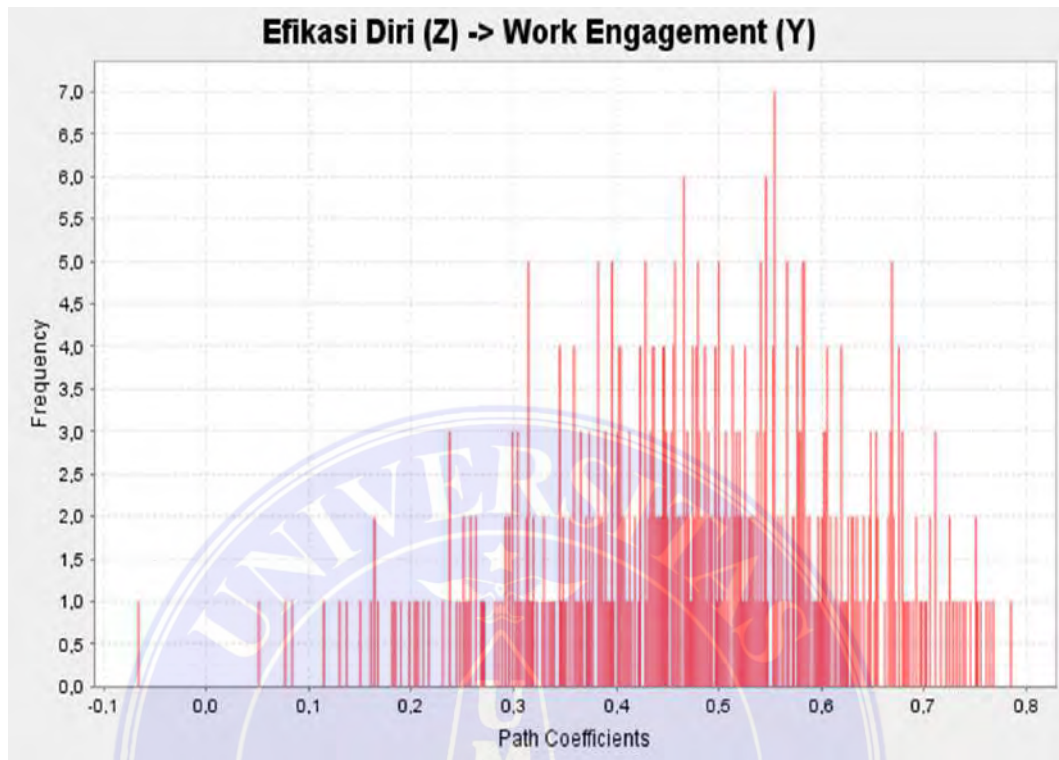


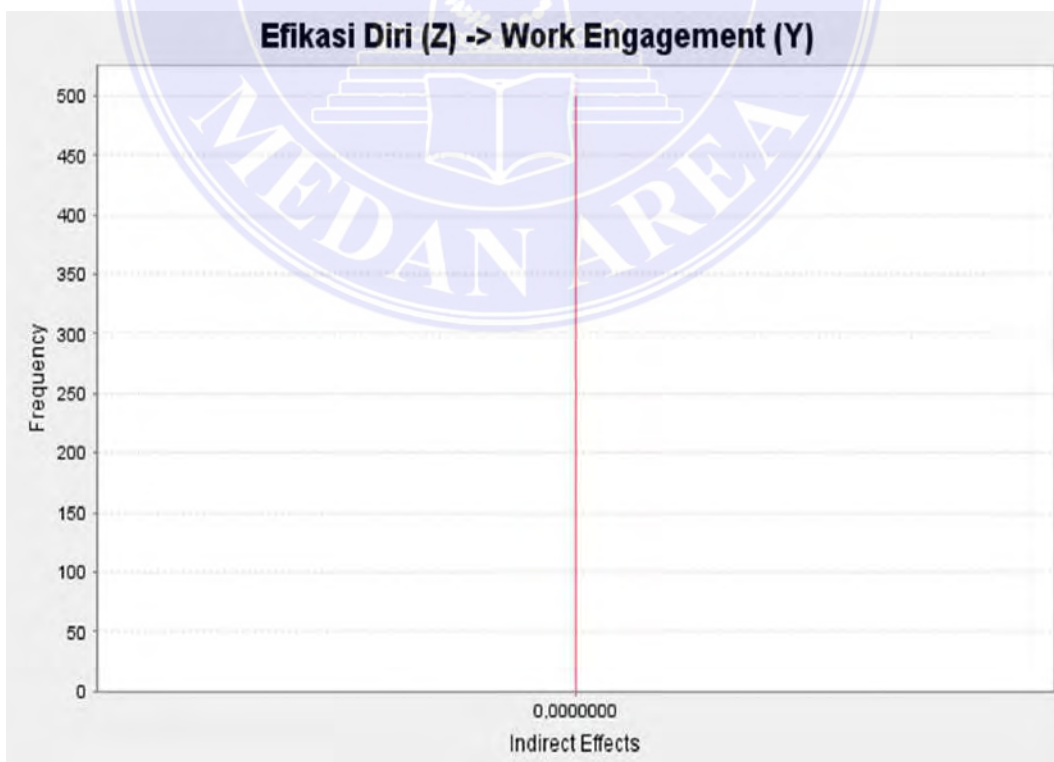
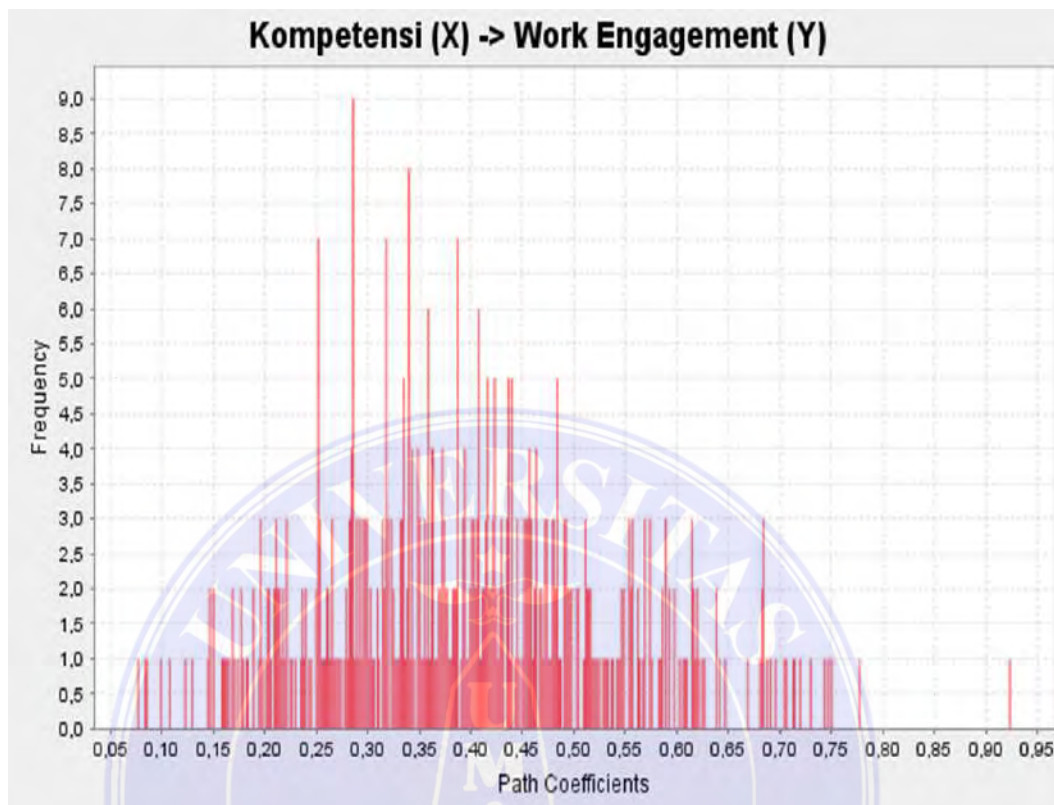


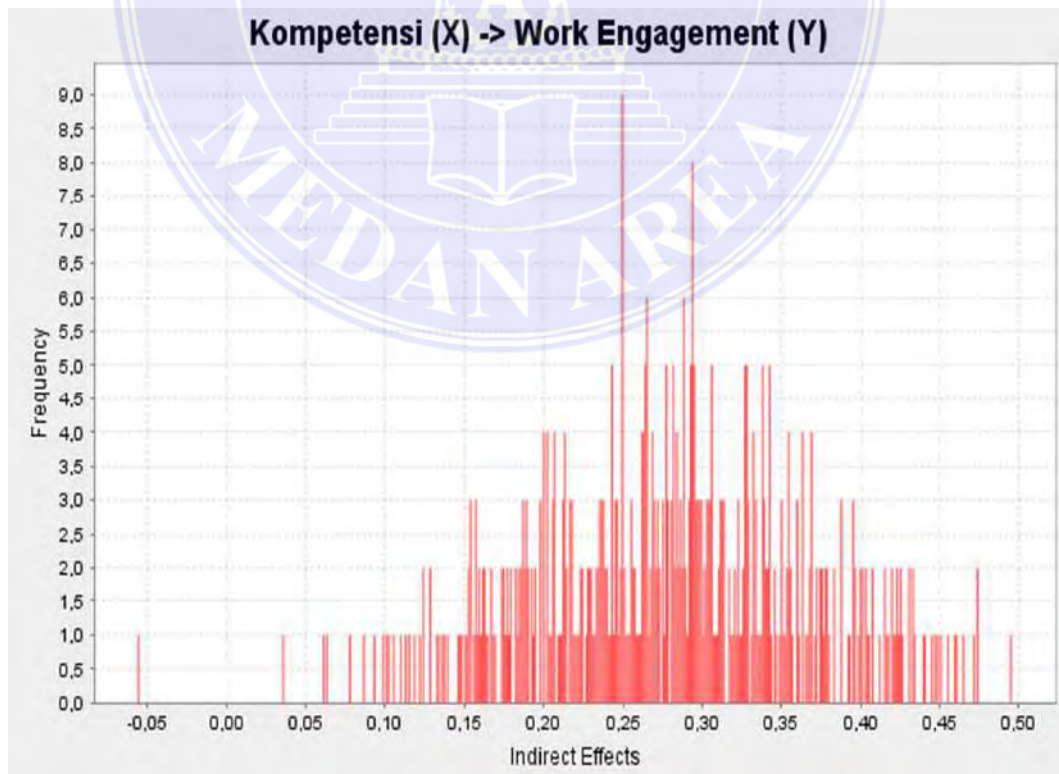
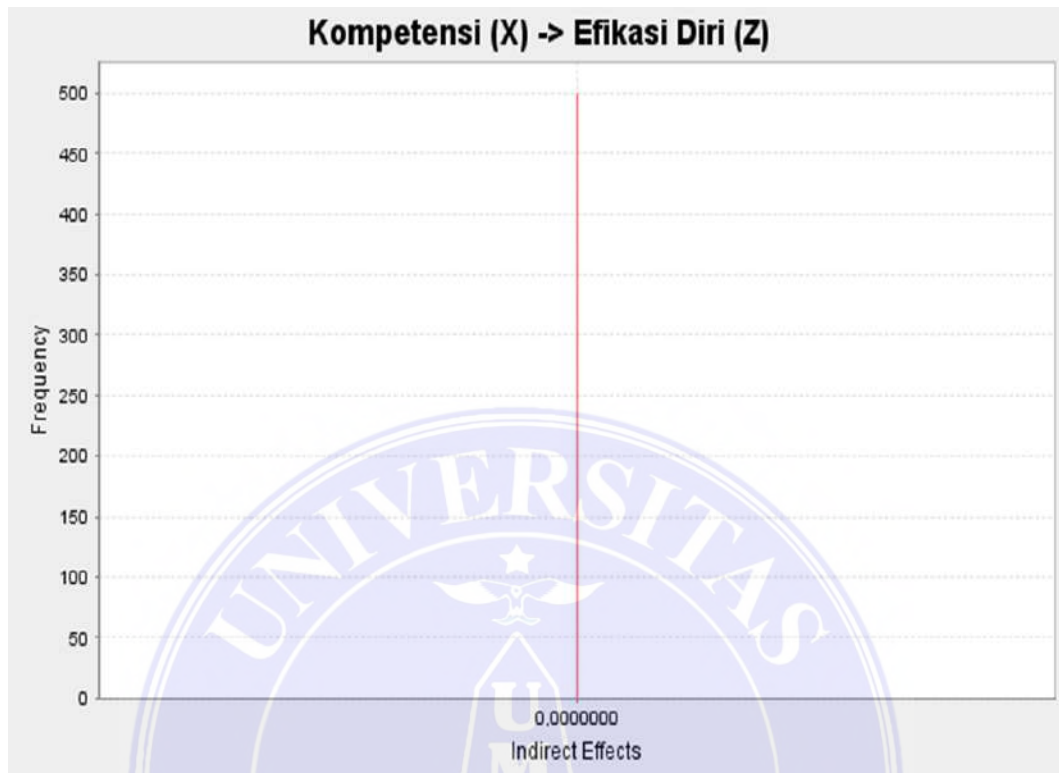


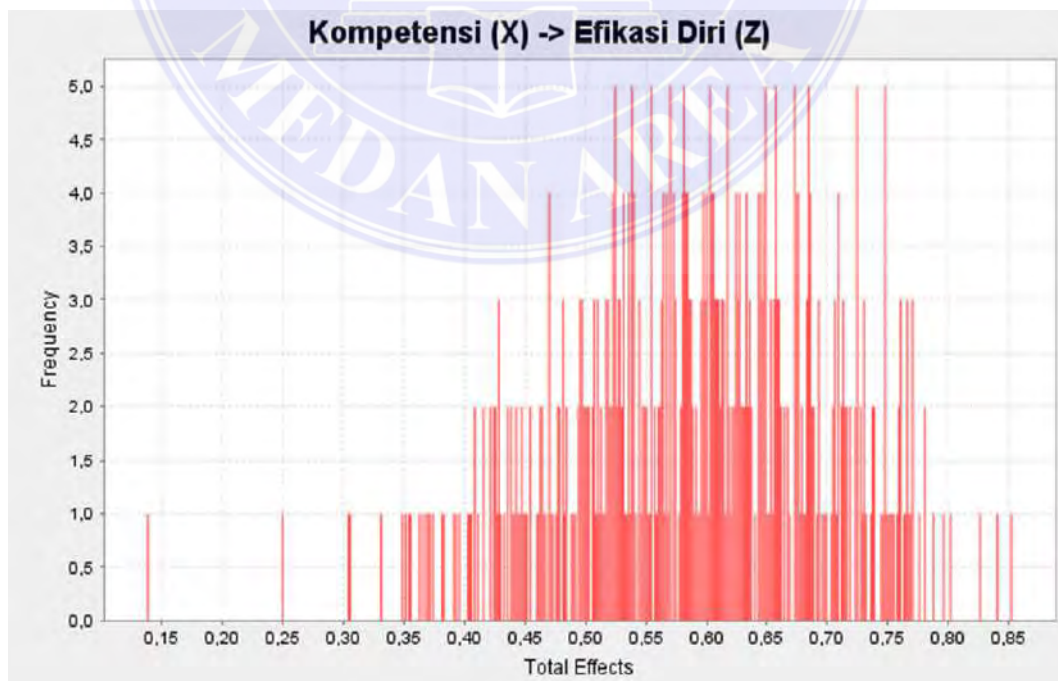
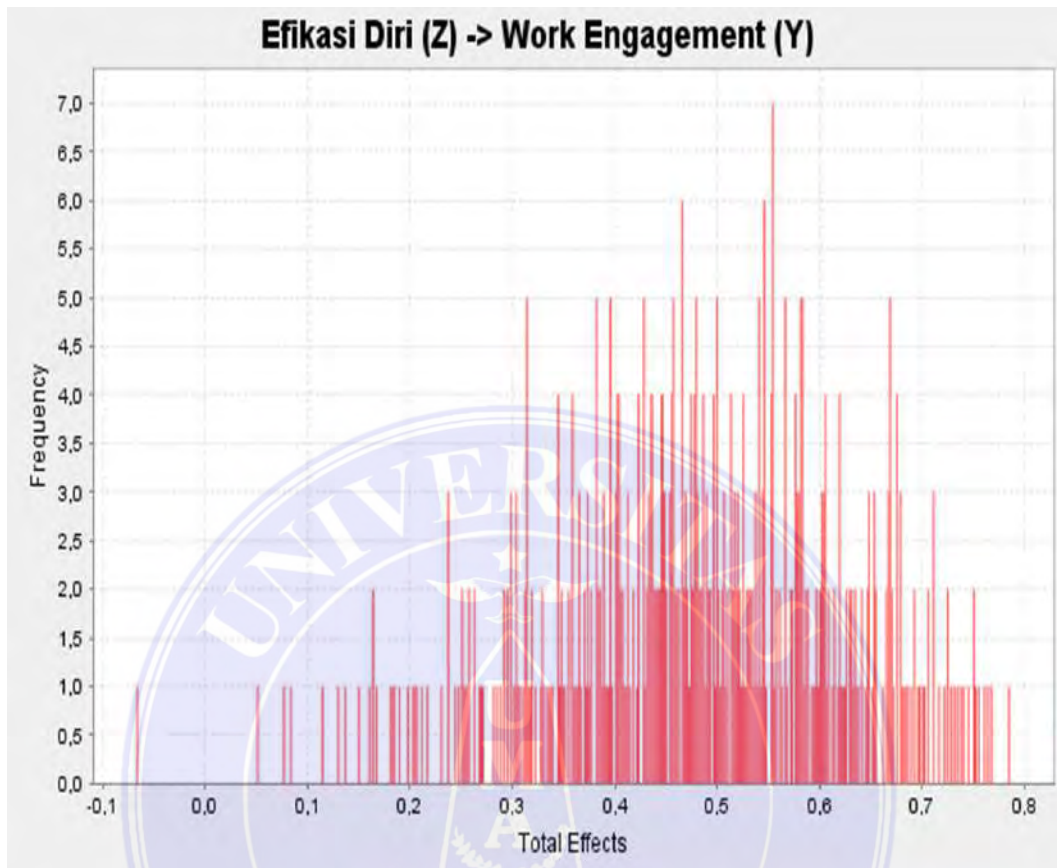


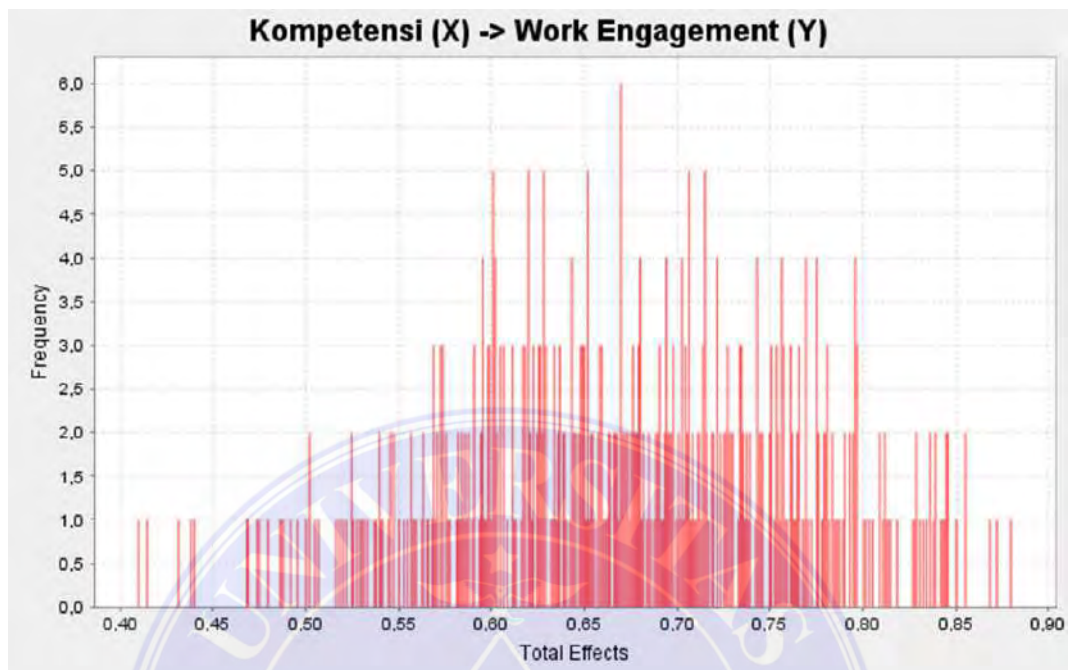




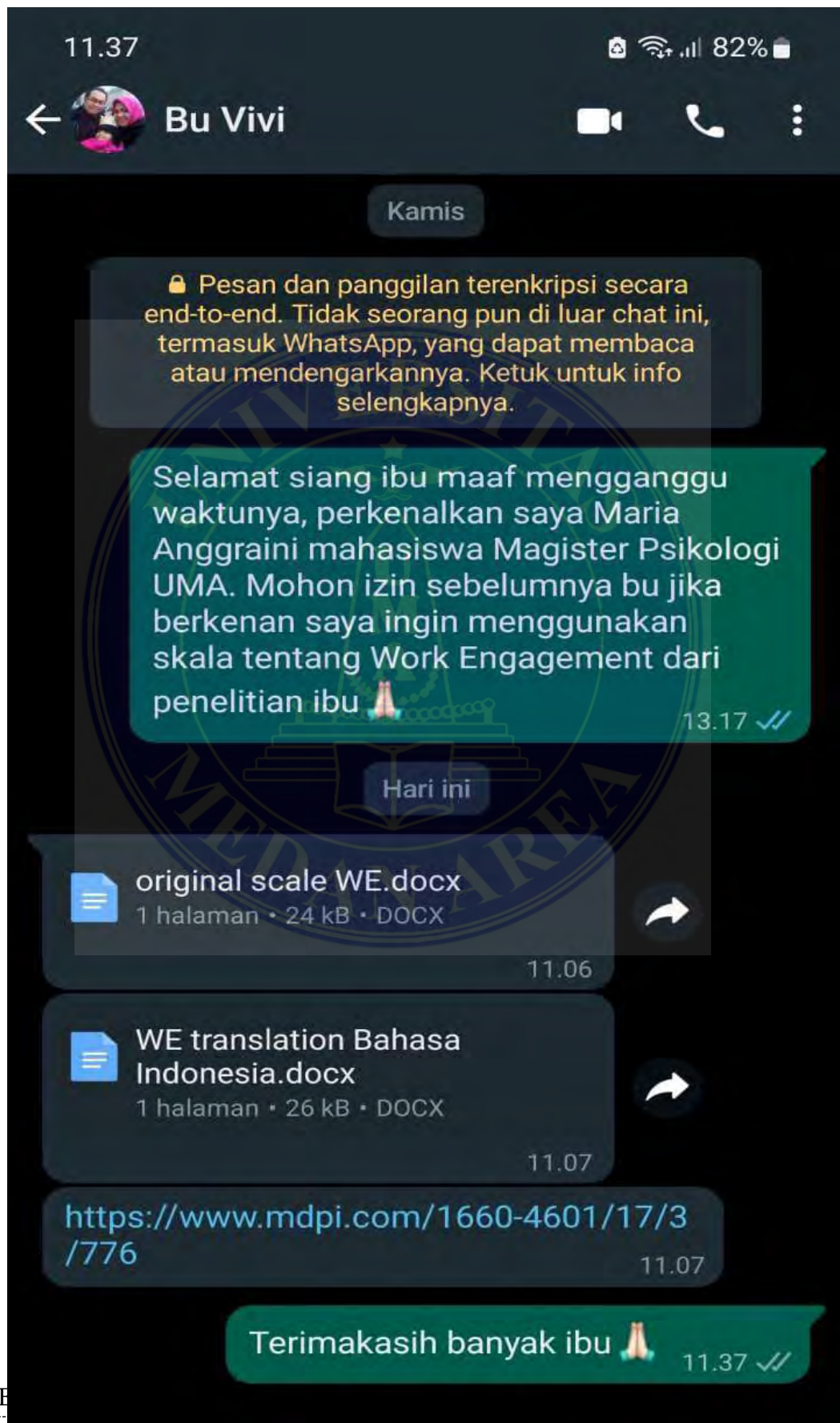


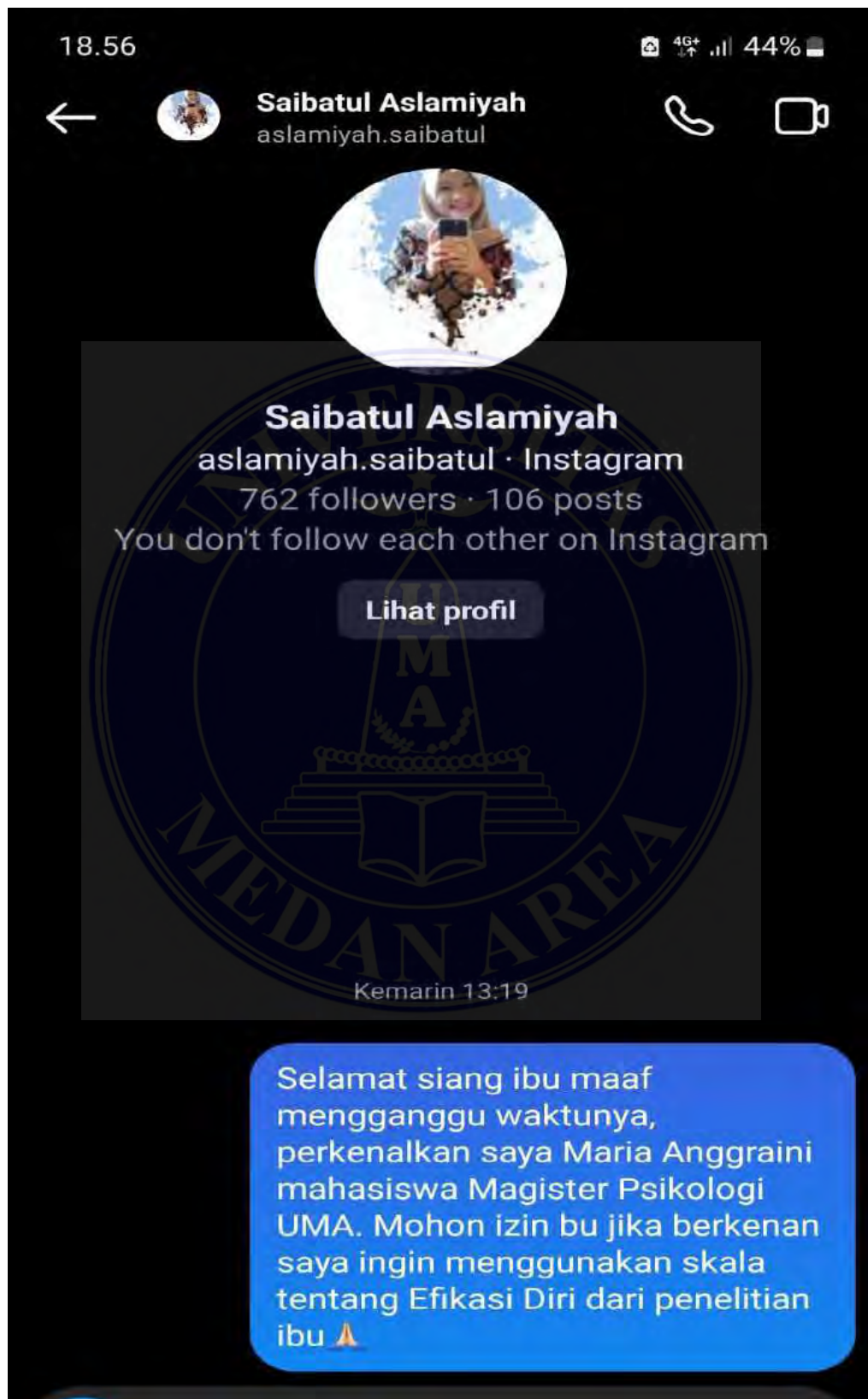














UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sebiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

25 September 2023

Nomor : 1336/PPS-UMA/D/01/IX/2023
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :
Kepala Sekolah SMA Swasta PAB 8 Saentis Percut Sel Tuan
Jl. Kali Serayu Dusun 16, Saentis, Kec. Percut Sel Tuan,
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Maria Anggraini
NPM : 211804048
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "**Pengaruh Kompetensi Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Efikasi Diri**"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sebiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

25 September 2023

Nomor : 1336/PPS-UMA/D/01/IX/2023
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Kepala Sekolah SMA Swasta PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan
Jl. Kali Serayu Dusun 16, Saentis, Kec. Percut Sei Tuan,
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Maria Anggraini
NPM : 211804048
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

"Pengaruh Kompetensi Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Efikasi Diri"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Direktur,

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS



YAYASAN PENDIDIKAN HARAPAN BANGSA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK HARAPAN BANGSA
Kompetensi Keahlian :
- Teknik Sepeda Motor - Teknik Komputer Jaringan - Administrasi Perkantoran
NPSN : 10220242 NIS : 40105 NSS : 532070115198

SURAT-KETERANGAN
Nomor :32 /SMK-HB-TM/X/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Pembina Yayasan Pendidikan Harapan Bangsa yang diwakilkan oleh Kepala SMK Harapan Bangsa Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA	NPM	PRODI/JURUSAN
MARIA ANGGRAINI	211804048	Magister Psikologi

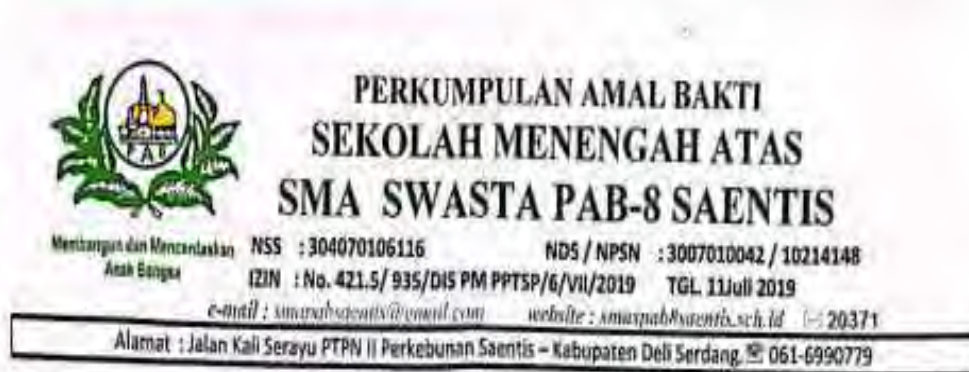
Nama tersebut diatas BENAR telah menyelesaikan Penelitian di Yayasan Harapan Bangsa Tanjung Morawa dari tanggal 26 sampai dengan 27 September 2023 dengan judul :

" Pengaruh Kompetensi Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Efikasi Diri "

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Dibuat di : TANJUNG MORAWA
Pada tanggal: 28 September 2023
Pembina Yayasan Pendidikan Harapan Bangsa
Kepala Sekolah
M. Satrio S.Ag.S.Pd.I

Jln. Bakaran Batu / Darmosari / Dusun / Desa Tanjung Baru Kec. Tanjung Morawa - Deli Serdang 20362
Email : smkharapanbangsatjmorawa@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor: A.8/ LP/ SKR.974/PAB/ X/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Perkumpulan Amal Bakti (PAB) 8 Saentis, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa :

Nama : MARIA ANGGRAINI
NPM : 211804048
Prog.Studi : MAGISTER PSIKOLOGI

Benar telah melakukan penelitian di SMA SWASTA PAB-8 SAENTIS tanggal 29 s.d 30 September 2023 sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan tesis yang mengambil judul " Pengaruh Kompetensi Terhadap Work engagement melalui mediasi efikasi diri " .

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan seperlunya.

