

Penelitian Mandiri

**PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA
PROFESIONALITAS PEGAWAI DI LINGKUNGAN IAIN PURWOKERTO**



NIP: 196804031994031004

**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PURWOKERTO
TAHUN 2016**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam terlimpah kepada Nabi kita Muhammad SAW sebagai pembawa risalah dan pemimpin yang baik bagi umatnya.

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Pengembangan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Profesionalitas Pegawai Di Lingkungan IAIN Purwokerto*”,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan, khususnya lingkungan IAIN Purwokerto dan bagi perkembangan keilmuan di kalangan akademisi.

Peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat konstruktif serta membangun sangat peneliti harapkan bagi kesempurnaan penulisan ini.

Terima kasih Tuhan atas terselesaikannya penelitian ini, semoga semua pihak yang memberikan bantuan, dukungan, dorongan dan motivasi kepada peneliti, mendapat rahmat dari Allah SWT. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti dan kita semua. Aamiin..

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, Oktober 2016

Dr. Fathul Aminudin Aziz, MM

Abstrak

Pengembangan organisasi pendidikan diarahkan kepada Insan Indonesia cerdas, kreatif, kompetitif, bermutu, dan relevan untuk kebutuhan masyarakat global. Dalam pencapaiannya diperlukan langkah strategis diantaranya (1) Peningkatan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan (2) pengembangan karir pegawai (3) Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, (4) Peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik (5) Penguatan manajerial.

pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap profesionalitas kerja ditunjukkan dengan *R-square* sebesar 0,839, nilai variabel tertinggi adalah motivasi kerja sebesar 0,748 yaitu pada dimensi kebutuhan dengan indicator kebutuhan berafiliasi. Dengan demikian dimensi kebutuhan harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kebutuhan berafiliasisedangkan dimensi harapan harus terus ditingkatkan agar profesionalitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

Keyword: pengembangan organisasi, karir, motivasi, dan profesionalitas

The logo of IAIN Purwokerto is a large, stylized yellow triangle with a smaller yellow triangle inside it, pointing downwards. The text "IAIN PURWOKERTO" is written in a bold, grey, sans-serif font across the bottom of the logo.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Signifikansi	7
D. Telaah Pustaka	8
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. Tinjauan Teori.....	12
1. Pengembangan Organisasi	12
2. Pengembangan Karir Pegawai	15
3. Motivasi Kerja.....	20
4. Profesionalitas	25
BAB III HIPOTESIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Kerangka Pemikiran	29
B. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB IV METODE PENELITIAN	
1. Tempat dan Waktu Penelitian	31
2. Desain dan Teknik Analisis data.....	31
3. Definisi Konseptual Variabel.....	31
4. Rancangan Riset.....	32
5. Identifikasi Variabel.....	33

6. Definisi Operasional Variabel.....	33
7. Populasi dan Responden Penelitian	34

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	37
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	42
C. Analisis Deskriptif	45
D. Analisis Univariat.....	47
E. Analisis Bivariat.....	50
F. Analisis Multivariat.....	52
G. Pembahasan.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------



IAIN PURWOKERTO

BAB I PENDAHULUAN

PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PROFESIONALITAS PEGAWAI DI LINGKUNGAN IAIN PURWOKERTO

A. LATAR BELAKANG

Target *Milenium Development Goals* (MDGs) bagi kualitas manusia Indonesia adalah menjadi insan pembelajar yang profesional, berkualitas dan bertanggungjawab. Bergesernya tugas lembaga pendidikan dari *teaching university* ke *knowledge server* menjadi tantangan tersendiri. Pendidikan dituntut untuk menampung *real students* juga *virtual students* untuk melahirkan inovator-inovator muda berkualitas.

Begitu juga tantangan pendidikan di masa depan semakin berat seiring dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), baik tantangan yang berdimensi mikro maupun makro. Pengembangan penyelenggaraan pendidikan yang lebih komprehensif dapat melahirkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing, sebagaimana amanat Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003, pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab.

Pengembangan organisasi STAIN (Sekolah Tinggi Agama Islam) Purwokerto menjadi IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Purwokerto diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, tri darma perguruan tinggi, dan layanan prima *berbasis* profesional dan *humanosphere*. IAIN Purwokerto kedepan harus dapat merumuskan kebijakan pengembangan

pendidikan sebagai usaha sadar untuk membantu perkembangan kepribadian dan kemampuan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan ke arah suatu tujuan tertentu, sehingga diharapkan inovasi pendidikan yang terbangun dapat menciptakan dunia “beragam” yang harmonis (*harmonious worldly worlds*).

Pengembangan organisasi pendidikan diarahkan kepada Insan Indonesia cerdas, kreatif, kompetitif, bermutu, dan relevan untuk kebutuhan masyarakat global. Dalam pencapaiannya diperlukan langkah strategis diantaranya (1) Peningkatan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan (2) pengembangan karir pegawai (3) Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, (4) Peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik (5) Penguatan manajerial.

Paradigma pengembangan perguruan tinggi adalah berfokus pada pendidikan berbasis mutu pendidikan, akuntabilitas, evaluasi, daya saing, dan manajemen organisasi. Dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa, institusi pendidikan tinggi harus menjadi organisasi yang sehat, dan dalam organisasi yang sehat peningkatan mutu berkelanjutan dilakukan sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Pengembangan STAIN Purwokerto menjadi IAIN Purwokerto adalah merupakan wujud dari pengembangan organisasi terhadap tuntutan masyarakat saat ini. Fred Luthans menyatakan bahwa *Organization development is a response to change, a complex educational strategy intended to change the beliefs, attitudes, values, and structure of organizations so that they can better adapt to new technologies, markets, and challenges, dizzying rate of change itself*. Pengembangan organisasi adalah suatu jawaban terhadap perubahan, dan suatu strategi pendidikan kompleks yang diharapkan dapat merubah kepercayaan, sikap, nilai, dan susunan organisasi, sehingga organisasi lebih baik dalam menyesuaikan dengan teknologi, pasar, dan tantangan yang baru, serta perputaran yang cepat dari perubahan itu sendiri, Fred Luthans (1981).

Pembangunan pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa adalah sebuah keniscayaan. Kebijakan pembangunan pendidikan harus lebih mengedepankan prinsip, pemberdayaan serta pembudayaan proses, mekanisme

pemerintahan, dan pembangunan yang melibatkan pemerintah baik di pusat maupun di daerah dan atas partisipasi seluruh warga masyarakat.

Strategi pengembangan perguruan meliputi keseluruhan proses penataan kelembagaan dan sumber dayanya yang harus mampu melaksanakan fungsi substantifnya untuk mencapai tujuan pengembangan pendidikan secara produktif, efektif dan efisien.

IAIN Purwokerto memiliki tantangan besar bersamaan dengan dikabulkannya pengembangan organisasi, yakni STAIN Purwokerto menjadi IAIN Purwokerto terutama pengembangan karir dan kinerja pegawainya. Pengembangan karir menjadi salah satu pilihan pimpinan untuk dapat memotivasi pegawainya agar dapat bekerja secara profesional sehingga membawa dampak yang menguntungkan bagi lembaga Pendidikan Tinggi dan *steakholdernya*.

Dalam rangka menyikapi perubahan yang mendasar, terutama dalam pembinaan karir pegawai IAIN Purwokerto pimpinan organisasi agar memperhatikan beberapa aspek diantaranya adalah *the right man on the right place*, keterampilan pegawai, disiplin, kejujuran, sehingga tercipta kualitas kerja yang baik dan profesionalitas yang tinggi. Dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang jelas dan terstruktur agar pegawai sebagai pelaku dalam pekerjaan menjadi profesional dalam bidangnya masing-masing.

Banyak pandangan para ilmuwan tentang karir, diantaranya bahwa karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi di tempat kerja, Dalil S (2002 : 277), sedangkan Super (Sharf, 1992: 155) mengartikan orientasi karir sebagai "*readiness of individuals to make good choices*", yang berarti kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan karir yang tepat. Super menambahkan orientasi karir merupakan arah kecenderungan dalam mengambil kesimpulan terhadap harapan karir dimasa depan. Jika dipandang dari sisi orientasi menurut Crites (Sharf, 1992: 154) orientasi karir adalah "*attitudes toward work whether pleasure-oriented or work-oriented*". Kata oriented berarti terarah, tertuju atau terfokus. Dengan demikian orientasi karir dapat diartikan sebagai sikap terhadap

pekerjaan yang ditunjukkan dengan bertujuan untuk mencapai kepuasan atau hanya untuk bekerja.

Pengembangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pembinaan karir dalam bentuk pengembangan jabatan struktural/staf (*Staff Development*) bagi tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan, sebagaimana tertuang dalam: (1) Undang-undang No.2 thn 1989, (2) Kep Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 079/1970.

Lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk selalu unggul dalam bersaing dari setiap organisasi yang ada disekitarnya, karena persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi kualitas, biaya dan operasionalisasi yang lancar. Penting pula pengembangan karir lanjutan dari organisasi dan para pegawainya untuk memotivasi kerja secara profesional.

Dengan menerima tantangan yang ditimbulkan dari standar yang makin meningkat ini, organisasi yang efektif bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan strategis. Hanya dengan mengantisipasi tantangan ini, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya dan para pegawai dapat mempertajam keahlian mereka.

Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan harus memiliki sumber daya manusia/pegawai yang dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga pegawai yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi kualitas, biaya dan operasional. Penting untuk para pemimpin dapat memotivasi para pegawainya agar dapat bekerja secara professional dan prima. Tantangan yang ditimbulkan dari standar organisasi yang makin meningkat dan efektif adalah bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan strategis pegawainya. Hanya dengan mengantisipasi tantangan dan memotivasi para pegawai, organisasi dapat bertahan.

Para ilmuwan mendefinisikan motivasi dengan sangat beragam, diantaranya Hasibuan (2003:216), “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.” STAIN Purwokerto merupakan embrio IAIN Purwokerto. Kemajuan peradaban kita akan bergantung pada kemampuan masyarakat dalam menyesuaikan diri mereka, terutama dalam menghadapi penciptaan organisasi, restrukturisasi dan reorganisasi yang tidak pernah putus (Francesco Sofo, 2003).

Pengembangan organisasi menjadi pilihan sebuah lembaga dalam rangka meningkatkan mutu, kualitas dan profesionalitas pengelolaan pendidikan. Berbagai eksperimentasi dilakukan setiap menteri yang menangani pendidikan baik dari sisi struktur organisasi maupun sistem. Perkembangan STAIN menjadi IAIN Purwokerto menunjukkan *trend* semakin dibutuhkannya keahlian profesional dan sikap profesional dari tenaga kependidikan yang ada, hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius karena meningkatnya tuntutan masyarakat atas kebutuhan keahlian profesional dan sikap profesional dalam melayani proses pendidikan. Oleh sebab itu diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki ketangguhan daya saing dan kualitas yang tinggi terutama dalam hal pelayanan dan penyelenggaraan proses pendidikan.

Adalah sebuah keharusan bahwa Tenaga Kependidikan yang berkualitas profesional merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dalam menyikapi keadaan yang ada saat ini. Kelemahan pengembangan karir Tenaga Kependidikan pada lembaga pendidikan tinggi masih tampak dengan jelas, diantaranya dalam menerapkan sistem karir masih didasarkan pada kebijakan dan atau keputusan subyektif dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

Manajemen memposisikan pengembangan organisasi dan karir merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusinya sangat signifikan dalam rangka memberi motivasi kepada pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas baru menjadi motivasi dalam berkarya secara profesional.

Profesionalitas didefinisikan oleh Mahsusi (2010) sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya dengan suatu keahlian yang ia miliki. Gambarannya, profesionalitas ialah sikap atau keadaan seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan adanya pengaruh pengembangan organisasi dan pengembangan karir serta motivasi yang baik diharapkan para pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah memiliki profesionalitas yang tinggi di lingkungan IAIN Purwokerto. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul **PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PROFESIONALITAS PEGAWAI DI LINGKUNGAN IAIN PURWOKERTO.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?
3. Apakah pengembangan organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?
4. Apakah pengembangan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?
7. Apakah pengembangan organisasi dan pengembangan karir, serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto?

C. TUJUAN DAN SIGNIFIKANSI

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pengembangan organisasi, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja, serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.

Secara lebih rinci tujuan penelitian ini peneliti diuraikan sebagai berikut:

1. Menjelaskan seberapa besar pengaruh pengembangan organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
2. Menjelaskan seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
3. Menjelaskan seberapa besar pengaruh pengembangan organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
4. Menjelaskan seberapa besar pengaruh pengembangan organisasi terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
5. Menjelaskan seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
6. Menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
7. Menjelaskan seberapa besar pengaruh pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara simultan terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto
8. Membandingkan teori yang ada dengan situasi yang terjadi di lapangan, memperdalam ilmu pengetahuan, menambah perbendaharaan penelitian serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian sejenis.
9. Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi institusi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

D. TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka sifatnya sangat penting sebagai pijakan dalam penyusunan penelitian ini, disamping untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti yang sebelumnya, sekaligus sebagai gambaran dan perbandingan yang dapat mendukung dalam kegiatan penelitian selanjutnya.

Penelitian terkait dengan pengembangan organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan profesionalitas telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dengan dimensi, indicator dan objek penelitian yang berbeda. Sebagai acuan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kajian terhadap penelitian sebelumnya diantaranya adalah:

1. Weti Kurniawati dalam disertasinya yang berjudul pengaruh iklim organisasi dan profesionalitas terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja guru SMK Swasta di Kota Cirebon tahun 2012 dengan hasilnya yaitu meningkatnya profesionalitas guru, yang ditandai dengan makin tingginya keahlian, tingkat pengabdian, dan kesesuaian standar profesi secara individual belum dapat menjamin tingginya motivasi kerja guru. Hal ini dikarenakan dengan profesionalitas yang lebih tinggi cenderung mengarahkan motif-motif yang tidak dapat dipenuhi oleh status honorernya kepada aktivitas-aktivitas lainnya yang lebih memenuhi kebutuhan harapannya. Tingginya pengabdian merupakan karakteristik yang dominan dari profesionalitas. Selanjutnya, meningkatnya motivasi kerja guru, yang ditandai dengan makin meningkatnya intensitas upaya guru dalam mencapai tujuan pembelajaran sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan

secara individual akan meningkatkan kinerja guru.

2. Yopi Yulius dalam disertasinya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap motivasi kerja, serta implikasinya terhadap kinerja pegawai operasional pada objek wisata taman rekreasi di DKI Jakarta tahun 2008 dengan hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai operasional, sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai semakin baik
3. Mahsusi (2010) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap profesionalitas serta implikasinya terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di DKI Jakarta. Dari penelitian ini didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru, yang mana profesionalitas guru dapat ditingkatkan dengan memperkuat budaya organisasinya. Selanjutnya profesionalitas guru berpengaruh positif meningkat kinerja apabila ia memiliki profesionalitas yang tinggi.

IAIN PURWOKERTO

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Temuan
Veni Devialesti	Pengaruh Kempemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bandar Lampung	Pengembangan Karir	Kepemimpinan, Efektivitas Organisasi, Kinerja Pegawai	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Supardi	Pengaruh Pelatihan dan	Motivasi Kerja	Pelatihan, Promosi	Kebijakan promosi jabatan

	Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja serta implikasinya pada kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Lampung Selatan		Jabatan, Kinerja Pegawai	yang jelas dan transparan dalam suatu organisasi dapat memicu dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, dan meningkatnya motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.
Dane, Erik Ian, Ph.D.	Does experience matter? Examining the relationship between experience and dynamic decision-making effectiveness among professional. University of Illinois at Urban Champaign, 2007, 146 pages, AAT 3290215.	Professionalism	Experience and Dynamic Decision-making Effectiveness	The experience may lead individuals to become overconfident, ossified in their trial strategies, or burned out. At the same time, I show that there are precaution s that professionals may undertake to avoid these risks.
Kadarisman	The effect of professionalism and competence on the performance of regional representative council. Journal of administrative science & organization	Performance Professionalism,		The professionalism and competence directly influence the performance a positive and significant manner
I Gusti Gede Djestawana (2008)	<i>Pengaruh pengembangan organisasi, kepemimpinan, karir, lingkungan kerja, dana, laporan hasil pemeriksaan terhadap kepuasan kerja</i>	<i>Pengembangan Organisasi, dan Karir</i>	Pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) Kepemimpinan	<i>Disertasi</i>

	<i>dan implikasinya pada kinerja auditor inspektorat Jendral Depkes RI di Jakarta</i>		terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	
--	---	--	--	--



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. KERANGKA TEORI

Kerangka teori dalam penelitian merupakan uraian sistematis teori, dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang dijadikan penelitian. Deskripsi teori berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antar variabel yang akan diteliti lebih jelas dan terarah, Sugiyono: (2011:91)

1. Pengembangan Organisasi

Pengembangan perguruan tinggi adalah sebuah keniscayaan dalam sebuah negara yang sedang berkembang. Pengembangan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek relevansi antara program pengembangan dan tuntutan kebutuhan *stakeholder*. Hubungan timbal balik antara kedua aspek tersebut mengisyaratkan dinamika perubahan pola pengembangan pendidikan.

Sebagai agen perubahan, pendidikan tinggi harus serius dalam menghadapi kompleksitas dan kompetisi global agar mampu menghadapi tantangan global dengan selalu memperhatikan karir, motivasi, profesionalitas dan kinerja pegawainya agar memiliki keunggulan, berkualitas dan berdaya saing.

Menurut Wendell French dalam Sigit, (2003:39), pengembangan organisasi adalah suatu usaha jangka panjang, yang memiliki makna suatu usaha terus-menerus atau berkelanjutan, atau kesediaan untuk melakukan perubahan secara berkelanjutan. Pengembangan Organisasi didefinisikan juga sebagai suatu cara pendekatan terhadap perubahan yang berjangka panjang dan lebih luas ruang lingkungannya yang bertujuan untuk menggerakkan seluruh organisasi ke arah tingkat fungsional yang lebih tinggi. (Indrawijaya, 1989:203)

Dikemukakan juga bahwa pengembangan organisasi sebagai “upaya, terencana, organisasi-lebar, dan dikelola dari atas, untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesehatan melalui intervensi terencana dalam proses organisasi, menggunakan perilaku-ilmu pengetahuan (Beckhard 1969). Sedangkan Werren B. Bennis yang dikutip oleh Adam Indra Wijaya (dalam Syahrumsyah, 1998: 4) merupakan respon terhadap perubahan yang berhubungan dengan segi pendidikan yang kompleks untuk merubah keyakinan, sikap, nilai-nilai dan struktur organisasi agar mampu mengadaptasi secara baik teknologi baru, perubahan masyarakat yang dilayani dan tantangan-tantangan di dalam perubahan yang rumit tersebut.

Dari sudut sumber daya manusia Fred Luthan seperti disampaikan oleh Hadari Nawawi (2006) mengatakan bahwa pengembangan organisasi adalah pendekatan modern dalam manajemen terhadap perubahan dan perkembangan organisasi dari sudut sumber daya manusia (SDM).

Sedangkan ciri-ciri pengembangan organisasi menurut Wibowo (2006) yang efektif adalah:

- a. Pengembangan organisasi merupakan suatu strategi terencana dalam mewujudkan perubahan organisasional. Perubahan dimaksud harus mempunyai sasaran yang jelas dan didasarkan pada diagnosis yang tepat tentang wilayah permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.
- b. Pengembangan organisasi harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan terkena dampak perubahan yang akan terjadi. Artinya, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi merupakan suatu keharusan mutlak.
- c. Program pengembangan organisasi menekankan cara-cara baru yang diperlakukan guna meningkatkan kinerja seluruh anggota organisasi dan semua satuan kerja dalam organisasi terlepas dari tipe dan struktur organisasi yang diberlakukan dan digunakan.
- d. Pengembangan organisasi menggunakan pendekatan kesisteman yang berarti selalu memperhitungkan pentingnya interelasi, interaksi dan

interdependensi antara berbagai satuan kerja sebagai bagian integral dari suatu sistem.

- e. Pengembangan organisasi mengandung nilai-nilai humanistik dalam arti bahwa pengembangan potensi manusia menjadi bagian yang penting untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Menurut Siagian (2010) pengembangan organisasi memiliki ciri-ciri, antara lain :

- a. Fokus ditujukan kepada organisasi sebagai keseluruhan agar mampu menghadapi berbagai perubahan.
- b. Pengembangan organisasi mengutamakan interaksi positif antar satuan kerja dalam organisasi.
- c. Pengembangan organisasi pada umumnya menggunakan “*Agent of Change*” yang berperan untuk mendorong dan mengkoordinasikan perubahan dalam suatu kelompok kerja.
- d. Pengembangan organisasi dikenal dengan istilah “penyempurnaan organisasi melalui penelitian”.
- e. Pengembangan organisasi berupa proses belajar melalui pengalaman.
- f. Pengembangan organisasi melibatkan kelompok.
- g. Umpan balik.

Dalam pengembangan organisasi juga tidak boleh melepaskan peran peran yang ada di lingkungan karena, sumber daya alam, manusia berasal dari sebuah lingkungan yang baik, sehingga tujuan dari pengembangan organisasi itu sendiri bisa menghasilkan sebuah tujuan yang pasti (Jeffrey Pfeffer Slancik, 2003).

Dari Beberapa kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi merupakan bagian dari ilmu pengetahuan sebagai respon terhadap perubahan yang berhubungan dengan pendidikan yang kompleks, SDM, organisasi, dan manajerial, agar mampu mengadaptasi secara baik perubahan masyarakat yang dilayani dan tantangan-tantangannya. Dimensi dan indikatornya antara lain:

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan Organisasi	Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan jabatan baru 2. Penempatan pegawai sesuai keahliannya 3. Pelatihan dan pengembangan Kemampuan pegawai di bidangnya
	Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab terhadap aturan organisasi, 2. Kejelasan antara tugas dan tanggungjawab, 3. Tanggung jawab pegawai pada tujuan dan hasil
	Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Perencanaan organisasi 2. Berusaha ke arah penyempurnaan organisasi 3. Tanggap terhadap berbagai perubahan yang terjadi

2. Pengembangan Karir Pegawai

Fenomena pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan dan perubahan sebuah organisasi, dimana organisasi harus siap bersaing dalam segala hal agar tetap eksis. Disisi lain organisasi dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan tepat waktu, karena sesungguhnya ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Pembangan karir pegawai harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan terintegrasi dengan kegiatan manajemen SDM.

Karir sering kali dikaitkan dengan pekerjaan, namun memiliki makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karir dapat diperoleh melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara maksimal, tetapi

pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir. Dengan kata lain pekerjaan merupakan salah satu tahapan penting dalam pengembangan karir. Sementara itu, untuk mengembangkan karir diperlukan sebuah proses yang panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor, Surya (1988).

Menurut Gibson dan Mitchell (1995), bahwa karir merupakan jumlah total dari pengalaman hidup dan gaya hidup seseorang. Dari sudut pandang konseptual, karir erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, perkembangan karir, pendidikan karir, bimbingan karir, konseling karir, informasi pekerjaan, jabatan, dan pendidikan jabatan yang saling berhubungan. Karenanya semua itu tidak akan berjalan efektif apabila tidak saling melengkapi satu sama lain.

Selanjutnya dapat dikatakan bahwa karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani dan atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Hani Handoko, 2000:123). Lebih lanjut karir dipaparkan oleh Dalil S (2002 : 277) sebagai salah satu proses yang sengaja diciptakan oleh perusahaan atau organisasi untuk membantu karyawan atau pegawainya agar membantu berpartisipasi dimana ia bekerja.

Kemudian, Ekaningrum (2002:258) memaparkan karir sebagai semua jabatan (pekerjaan) yang memiliki tanggung jawab individu. Sedangkan Glueck (1997 :134) memaparkan karir individual sebagai urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Oleh karena itu, karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, namun dari sudut pandang organisasi, karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru.

Lebih lanjut lagi Irianto (2001 : 94) menggambarkan karir sebagai elemen-elemen obyektif dan subyektif, dimana elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan oleh organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi,

Karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir dapat dikatakan sebagai perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua, Simamora (2001 : 504).

Selebihnya dijelaskan oleh (Super dalam Dewa Ketut Sukardi, 1989:17) bahwa karir sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan di dalam dunia kerja.

Irianto (2001: 93) menerangkan terdapat dua pendekatan untuk memahami makna dari sebuah karir, yaitu : 1) memandang karir sebagai pemilikan (a property) dan atau dari *occupation* atau sebuah organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam sebuah organisasi yang tunggal, seperti halnya pada jalur karir di dalam fungsi *marketing*, yaitu menjadi *sales representative*, manajer produk, manajer *marketing* distrik, *manajer marketing regional*, dan wakil presiden *divisional marketing* dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. 2) pendekatan yang memandang karir sebagai sebuah properti atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada setiap individu pegawai.

Lebih lanjut orientasi karir didefinisikan oleh Super (Sharf, 1992: 155) sebagai “readiness of individuals to make good choices”, yang berarti kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan karir yang tepat. Super menambahkan orientasi karir merupakan arah kecenderungan yang erat kaitannya dengan proses pengambilan sebuah kesimpulan terhadap harapan karir dimasa depan. Sedangkan Crites (Sharf, 1992: 154) mendefinisikan orientasi karir sebagai “attitudes toward work whether pleasure-oriented or work-oriented”. Makna oriented berarti terarah, tertuju atau terfokus. Dengan demikian orientasi karir dapat didefinisikan sebagai suatu sikap terhadap

pekerjaan yang ditunjukkan dengan bertujuan untuk mencapai kepuasan atau hanya untuk bekerja.

Menurut Ubaedy (2008:15) terdapat 5 prinsip karir antara lain; 1) *Intra Persolan Skill* yaitu kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan dengan dirinya. Prinsip *Intrapersonal skill* dalam berkarir sifatnya abadi, dibutuhkan pada setiap zaman dan perubahan, 2) *Interpersonal skill* yaitu kemampuan seseorang dalam membuka, mempertahankan, mengembangkan atau memberdayakan hubungan dengan orang lain, 3) *professional skill* istilah profesional yang mengakar pada dua pengertian yaitu komitmen kesalehan moral, dan komitmen kesalehan pada peningkatan dan keahlian yang terkait dengan profesi seseorang, 4) *problem solving skill* yaitu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan persoalan yang timbul, dan 5) *learning skill* yaitu kemampuan seseorang untuk memperbaiki dari praktik yang dijalankan, dari sisi teori dan praktik, semua bentuk kapasitas manusia dapat dikembangkan sampai ke tingkat yang tak terbatas.

Dijelaskan oleh Matthews (2006:7) bahwa pengembangan karir merupakan suatu upaya yang dilaksanakan oleh setiap pegawai / organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan /keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, dan jabatan yang diperoleh atas dasar prestasi kerja.

Kesuksesan karir seseorang sangat dipengaruhi oleh 1) pendidikan formal, 2) pengalaman kerja, 3) sikap pimpinannya, 4) prestasi kerja, 5) bobot kerja, 6) lowongan jabatan, dan 7) produktivitas kerjanya, Veni (2013:33)

Kemudian, Handoko (2001:20) menjelaskan 3 hal yang perlu dipahami untuk mengetahui pola karir bagi seorang pegawai;

4. Jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara produktif, loyal, bersikap fungsional serta mampu tumbuh dan berkembang
5. Perencanaan karir, yaitu keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran karirnya

6. Kesiediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karir.

Ditambahkan oleh Robbins (1996) bahwa hal-hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin organisasi hubungannya dengan rencana dan pengembangan karir:

1. Memberikan pelayanan dan membantu pegawai dalam mengembangkan karir
2. Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan pegawai atas biaya perusahaan agar meningkatkan mutu dan kinerja pegawai
3. Menyelenggarakan program perbaikan mutu kinerja, peningkatan disiplin diri, kesetiaan, kesejahteraan dan menumbuhkan motivasi pegawai
4. Menyelenggarakan program promosi yang menunjukkan keadilan dan tidak adanya diskriminasi.

Dari beberapa kajian teori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karir merupakan suatu rangkaian pekerjaan, jabatan, potensi, promosi, potensi pegawai dan kedudukan yang berkesinambungan yang mengarah pada kehidupan yang lebih baik di dalam dunia kerja, dengan dimensi dan indikatornya:

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan Karir	Potensi pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 3. Memiliki penilaian baku terhadap pengembangan karir pegawai
	Promosi Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempromosikan pegawai sesuai jabatan dan prestasi kerja. 2. Mempromosikan sesuai dengan

		latar belakang pendidikan 3. Memiliki penilaian yang baku terhadap bawahan untuk dipromosikan naik jabatan
	Kesempatan Beprestasi	1. Penempatan jabatan sesuai prestasi kerja 2. Melakukan seleksi pengembangan karir 3. Memiliki kesempatan yang sama bagi pegawai untuk studi lanjut

3. Motivasi Kerja

Pimpinan organisasi dituntut untuk selalu memotivasi bawahannya sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan atau usaha, baik yang datang dari internal (dalam diri sendiri) ataupun dari eksternal (luar individu).

Pegawai akan bersemangat melakukan tugas-tugasnya apabila ada peluang untuk lebih meningkat dalam karirnya. Begitu juga motivasi kerja akan sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, perasaan aman, penghasilan atau gaji yang memadai dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan dalam organisasi tersebut.

Manusia dalam upayanya memenuhi kebutuhannya akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dalam diri dan apa yang mendasari perilakunya tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat kekuatan yang mengarahkan kepada tindakannya, hal ini dapat dikatakan bahwa seorang manusia dalam upayanya mencukupi kebutuhan didorong oleh sebuah motivasi.

Hadari Nawawi (2008:352-354) menjelaskan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Terdapat 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yang berbentuk piramid. Orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan bersifat penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.



Berikut ini adalah penjelasan gambar piramid diatas:

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Peranan motivasi dalam dunia kerja sangat penting. Seorang pegawai akan dapat bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja / pegawai merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam sebuah organisasi tempat dimana ia bekerja dan meniti karir. Organisasi kerja memberikan pengaruh tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai.

Terdapat 3 (tiga) hal penting menurut Hadari (2008:357) yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi),
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *socialneed*-nya
- 3) *Need for power* (dorongan untuk mengatur).

Di sisi lain, teori penetapan tujuan sebagai teori motivasi (*goal setting theory*) mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yakni: a) tujuan-tujuan untuk mengarahkan perhatian, b) tujuan-tujuan mengatur upaya, c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi, dan d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

Guna memahami motivasi kerja secara teoritis, peneliti telah mengumpulkan beberapa definisi dan konsep mengenai motivasi kerja, seperti yang diuraikan di bawah ini:

1. Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, Handoko, T. Hani (2003:252).
2. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi guna tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual, Robbins, Stephen P. (2002:55)

Motivasi yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri seorang pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001: 93).

Kemudian Hasibuan (2003:216), memaparkan bahwa motivasi ialah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan .”

Herzber (2001:41) menjelaskan bahwa "motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, namun tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*". Faktor motivator yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti halnya prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa apa yang ia kerjakan adalah penting dan penuh tanggung jawab, sedangkan faktor *hygiene* menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervise, hubungan rekan kerja, gaji, factor keamanan dalam kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status pekerjaan.

Untuk memahami motivasi individu menurut Abin Syamsudin Makmun (2003:27) dapat dilihat dari indicator; 1) durasi kegiatan, 2) frekuensi kegiatan, 3) persistensi kegiatan, 4) ketabahan, keuletan dan menghadapi masalah, 5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, 6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai, 7) *out put* yang dihasilkan dari kegiatan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Selanjutnya Siagian, Sondang P. (2002:94) memaparkan bahwa di dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer, hal ini didasarkan pada 4 (empat) pertimbangan utama, yaitu: (1) filsafat hidup seorang manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) dinamika kebutuhan manusia sangatlah kompleks, dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi kebutuhan itu juga bersifat psikologis, (3) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) perbedaan karakteristik individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan mengakibatkan tidak adanya satu pun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam sebuah organisasi, yang juga berlaku untuk seseorang dalam waktu yang beda dan kondisi yang berbeda-beda pula.

Hughes dalam H. Teman Koesmono (2005:171-188) menyatakan, bahwa "motivation, satisfaction and performance seem clearly related". Pada umumnya, dalam diri seorang pekerja atau pegawai terdapat dua hal penting yang dapat memberikan motivasi atau dorongan, yaitu masalah *compensation*

dan *expectancy*. Masalah *compensation* (kompensasi) sebagai imbal jasa dari seorang pengusaha kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya, selalu dijadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Demikian pula pemberian *compensation* dapat juga berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Besar kecilnya *compensation* yang diberikan kepada karyawan seharusnya bergantung kepada besar kecilnya *power of contribution and thinking* yang disampaikan oleh pekerja kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, mengingat pemberian *compensation* harus adil, tentunya harus ada ukuran yang jelas dan transparan. Agar seorang manajer berhasil dalam dalam pelaksanaannya menjalankan fungsinya dan adanya peningkatan produktifitas, maka seorang manajer harus mampu melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja dan, memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktifitas. (Handoko. T Hani, 2003:269).

Di sisi lain, Suparno (2007) menerangkan bahwa motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh faktor *eksternal* dan *internal*. Factor eksternal diantaranya; 1) persepsi seseorang tentang dirinya, 2) harga diri, 3) harapan, 4) kebutuhan, 5) keinginan, 6) kepuasan kerja, 7) prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan factor internal antara lain; 1) jenis dan sifat pekerjaan, 2) kelompok kerja, 3) tempat / organisasi, 4) lingkungan sekitar, 5) sistem imbalan dan cara penerapannya.

Mc Clelland (2001:85) mengemukakan 3 kebutuhan dalam motivasi yaitu:

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah
2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak ingin meregikan orang lain

3. *Need for power*, kebutuhan akan kekuasaan merupakan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dari beberapa kajian teori di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu seperti yang diinginkan, atau dikehendakinya dalam upayanya guna mencapai tujuan. Dorongan yang menggerakkan seseorang dalam melakukan kegiatan-kegiatan tersebut dapat berasal dari diri orang tersebut (motivasi internal), atau dorongan yang berasal dari luar (motivasi eksternal). Motivasi internal yaitu keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan dari kegiatan melakukan aktivitas tersebut, sedangkan motivasi eksternal yaitu keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan dari luar/eksternal, dengan dimensi dan indikatornya:

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	Kebutuhan	1. Kebutuhan Kekuasaan 2. Kebutuhan Berpafiliasi 3. Kebutuhan Berprestasi
	Harapan	1. Kondisi Pekerjaan 2. Dukungan Supervisi 3. Keadilan

4. Profesionalitas

Setiap pegawai yang memegang merek profesional selalu berpegang pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur dalam setiap pekerjaannya. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional selalu bertindak objektif, artinya apa adanya, akuntabilitasnya dapat dipertanggungjawabkan, penuh tanggungjawab dan terhindar dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas, takut berlainan dan enggan bertindak.

Profesional berasal dari kata profesi yang memiliki makna yaitu jabatan atau suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dengan sebuah

keahlian, kecakapan atau keterampilan tertentu. Seseorang yang memiliki keahlian atau kecakapan tertentu dengan dilatarbelakangi disiplin ilmu tertentu, maka ia dapat dikatakan profesional.

Berawal dari kata profesi, muncullah istilah istilah lain yang berkaitan, yaitu profesionalisasi, profesionalisme, dan profesionalitas. Profesionalisasi dapat dikatakan sebagai proses peningkatan kualitas dan pengembangan profesi seseorang, sehingga ia dapat mencapai standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Dilihat dari segi bahasa, profesionalisasi berasal dari kata *professionalization* yang berarti kemampuan profesional. Profesionalisasi menurut Dedi Supriadi (1998) diartikan sebagai pendidikan prajabatan dan/atau dalam jabatan. Proses pendidikan dan latihan ini biasanya lama dan intensif.

Profesionalisme dipaparkan oleh Philips (1991:43) sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut, sedangkan Profesionalisme menurut (KBBI, 1994) berasal kata profesional yang memiliki makna berhubungan dengan profesi, dan memerlukan keahlian khusus untuk menjalankannya.

Toole dan Lewsi (2002:245) mengemukakan: *the professional learning community is a group of people sharing and critically interrogating their practise in an going, reflective, collaborative, inclusive, learning-oriented, growth-promoting way*. Komunitas belajar profesional adalah kelompok orang-orang yang saling berbagi dan secara kritis menginterogasi praktek mereka secara langsung, reflektif, kolaboratif, inklusif, yang berorientasi belajar, dan yang mendorong pertumbuhan.

Soelaiman (2010) memaparkan bahwa seseorang dikatakan profesional jika di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya memiliki beberapa karakter yaitu:

- a. Mampu melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan rasional
- b. Mengetahui perangkat pengetahuan tentang seluk-beluk bidang tugas pekerjaannya.

- c. Menguasai keterampilan tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya.
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.
- e. Memiliki citra unggulan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
- f. Memiliki kewenangan yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya dalam batas tertentu yang dapat didemonstrasikan dan teruji, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak yang berwenang.

Seseorang yang semakin profesional, maka semakin tinggi pula tingkat pelayanannya terhadap masyarakat. Hal ini disebabkan adanya sebuah komitmen, dan rasa tanggung jawab yang semakin melekat, serta adanya keinginan mendayagunakan kemampuan yang ada semakin maksimal. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kadarisman (2011) terhadap anggota DPRD, dengan hasil temuannya bahwa mereka yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi cenderung lebih mampu untuk memahami aturan dan tugas dimana mereka ditempatkan bekerja.

Predikat profesional menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 ialah diperlukan adanya suatu standar dan norma tertentu dimana hal itu diperoleh setelah melalui proses pelatihan dan pendidikan profesi. Standar dan norma dapat diartikan sebagai kode etik, aturan-aturan tertentu yang dipegang dan menjadi pedoman serta dihargai oleh masyarakat dijunjung tinggi oleh seseorang yang profesional.

Berdasarkan beberapa teori yang dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalitas adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang memiliki standar profesi yang idel, keahlian dan pengabdian kepada anggota organisasi, dengan dimensi dan indikatornya:

Variabel	Dimensi	Indikator
Profesionalitas	Standar Profesi	1. Penguasaan Keterampilan 2. Jabatan sesuai kompetensi 3. Standar Penghasilan
	Pengabdian	4. Kreatif dan inovatif 5. Mampu mengelola konflik 6. Memberikan pelayanan prima
	Sikap	7. Selalu menerapkan salam, senyum, sapa 8. Ikhlas dalam bekerja 9. Bekerja adalah ibadah

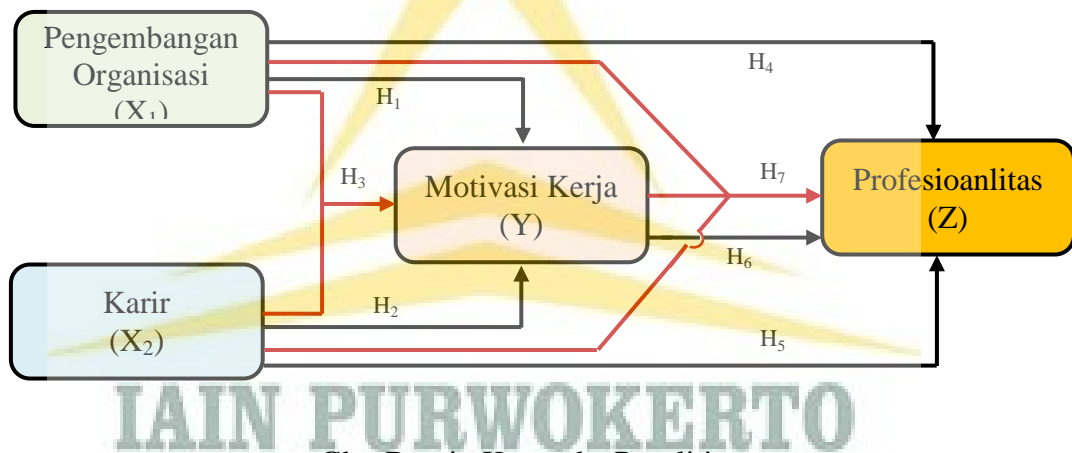


BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Pemikiran

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan organisasi, dan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah dapat digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gbr. Desain Kerangka Penelitian

Keterangan :

$$H_1 = X_1 \rightarrow Y$$

$$H_2 = X_2 \rightarrow Y$$

$$H_3 = X_1, X_2 \rightarrow Y$$

$$H_4 = X_1 \rightarrow Z$$

$$H_5 = X_2 \rightarrow Z$$

$$H_6 = Y \rightarrow Z$$

$$H_7 = X_1, X_2, Y \rightarrow Z$$

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian pengembangan organisasi, pengembangan karir, terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengembangan organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_1)
2. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_2)
3. Terdapat pengaruh pengembangan organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_3)
4. Terdapat pengaruh pengembangan organisasi terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_4)
5. Terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_5)
6. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_6)
7. Terdapat pengaruh pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara simultan terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto (H_7)

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. METODE PENELITIAN

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang berada di Jl. A. Yani No. 40 A Purwokerto Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah, dan dilaksanakan mulai tanggal 25 Mei 2015 sampai dengan 05 Oktober 2015, dengan jumlah pegawai 191 pegawai.

2. Desain dan Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menekankan pada pengaruh pengembangan organisasi, dan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah. Rancangan riset penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

3. Definisi Konseptual Variabel

Dalam penelitian pengembangan organisasi dan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto ini, peneliti membatasi variabel eksogen dan variabel endogen yaitu sebagai berikut:

a. Variabel eksogen (independent variabel)

Variabel bebas laten diberi simbol X_1 dimana 1,2,3 sebagai variabel-variabel yang diperkirakan mempengaruhi variabel laten (endogen).

Variabel bebas laten (eksogen) dalam penelitian ini terdiri atas:

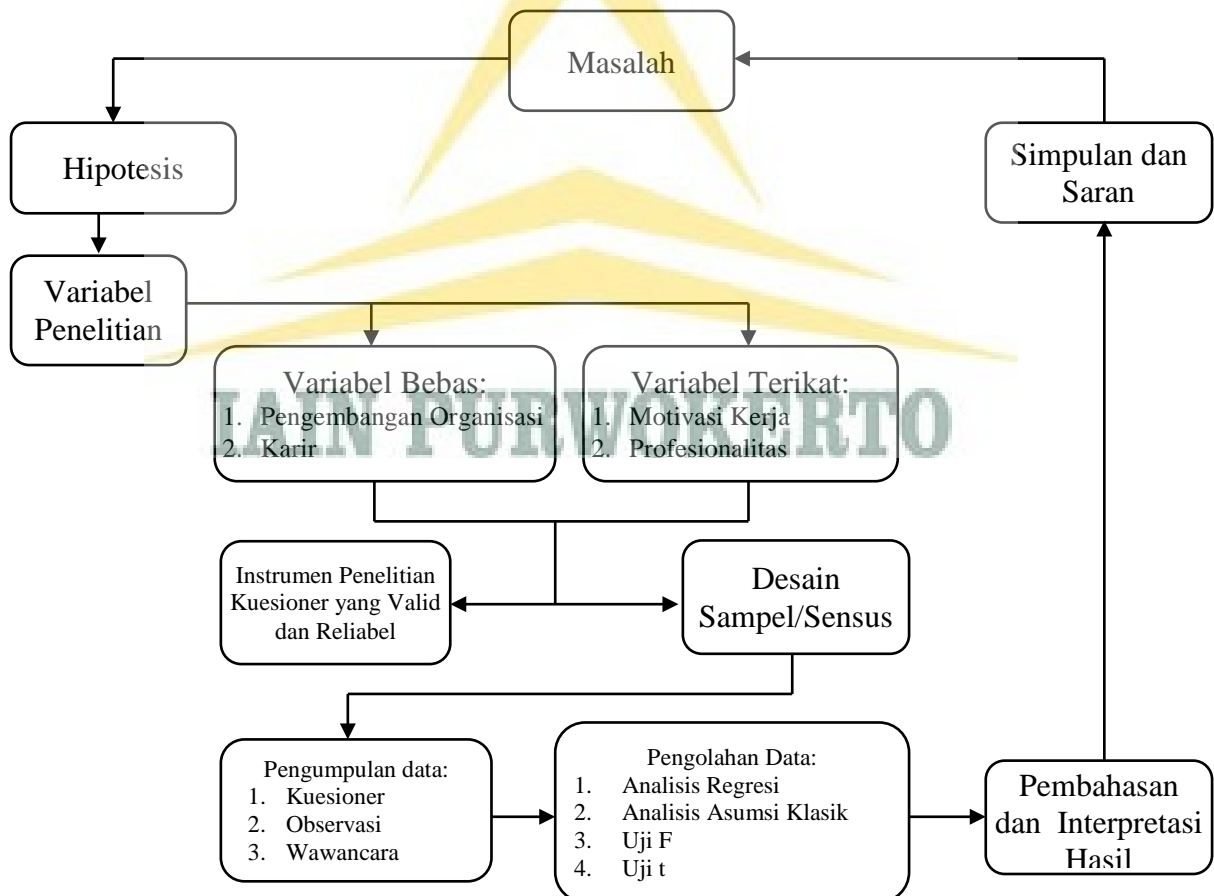
- 1) Pengembangan Organisasi
- 2) Pengembangan Karir

b. Variabel Endogen (dependent variabel)

Variabel terikat laten diberi simbol Y dan Z. Variabel terikat laten dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan Profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.

4. Rancangan Riset

Pada penelitian ini peneliti menekankan pada pengaruh pengembangan organisasi dan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Rancangan riset penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



5. Identifikasi Variabel

Pada penelitian pengaruh pengembangan organisasi, dan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, peneliti membatasi dengan dua variabel yaitu:

1) Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas diberi simbol X_i dimana $i = 1,2,3$ sebagai variabel-variabel yang diperkirakan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah terdiri atas:

- a) Pengembangan Organisasi (X_1)
- b) Karir (X_2)

2) Variabel terikat (*Dependen Variable*)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai yang diberi simbol Y , dan Profesionalitas Pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang diberi simbol Z .

6. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel penelitian, peneliti menetapkan definisi operasional variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

- a) Variabel Profesionalitas (Z) adalah sikap keadaan seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian untuk melaksanakan tugas-

tugasnya. Dalam hal ini profesionalitas pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

- b) Motivasi Kerja (Y) adalah kekuatan dalam diri seseorang yang merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan, atau dikehendakinya dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- c) Variabel Pengembangan Organisasi (X1) adalah kesediaan untuk melakukan perubahan secara berkelanjutan. Dalam hal ini pengembangan organisasi di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- d) Variabel Karir (X2) adalah suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Dalam hal ini karir pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

7. Populasi dan Responden Penelitian

Populasi dipandang sebagai keseluruhan subjek atau objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Martono, Nanang (2011:74).

Sugiono (2006) memaparkan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Pada penelitian ini populasi dan responden adalah : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah. Untuk keperluan penelitian ini akan dilakukan sensus, keseluruhan populasi akan dijadikan responden sehingga tidak menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam metode penelitian, populasi adalah tiap grup atau kumpulan yang merupakan subyek penelitian, biasanya dilambangkan dengan **N**. Sedangkan ukuran sampel (*sampel size*) yang biasanya dilambangkan dengan **n** adalah besar kecilnya sampel dalam hal jumlah sampel yang diteliti. Semakin besar jumlah atau ukuran sampel, maka semakin besar kepastian atau ketepatan yang diberikan dibandingkan ukuran yang lebih kecil. Disamping itu semakin besar tingkat variasi dalam populasi berdasarkan perbedaan karakteristik dalam suatu ukuran sampel, semakin besar pula ketidakpastian atau ketepatannya. Jumlah populasi penelitian ini mencakup seluruh Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah, dengan jumlah tenaga pegawai sebanyak 191.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, Nanang 2011:74).

Peneliti memandang, pendapat tersebut dapat diterapkan jika karakteristik populasi homogen.

Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sugiyono (2012:68). Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, peneliti melihat bahwa karakteristik sampel relatif homogen, artinya memiliki karakteristik yang relatif sama. Dari banyak teori yang ada tentang penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan pendapat Slovin dalam Ridwan, (2008) mengenai jumlah sampel minimal ditentukan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi

d : Presisi atau tingkat ketepatan / akurasi yang ditetapkan, pada umumnya diambil 0,05

Tingkat ketelitian (taraf nyata) ditetapkan sebesar 5%, sedangkan tingkat keyakinan (tingkat kepercayaan) sebesar 95%, tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum hasil pengukuran dari data yang sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukur bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian.

Berdasarkan data dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Kabupaten Banyumas, terdapat tenaga pegawai sebanyak 191. Untuk menghitung sampel yang diperlukan dalam penelitian pengaruh pengembangan organisasi dan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di lingkungan IAIN Purwokerto menggunakan rumus yang telah dikemukakan oleh Yamane (Jalaludin Rahmat,1993 : 82).

Dengan jumlah populasi tersebut, penentuan sampel menggunakan rumus di atas dengan mengambil 15 % untuk kelonggaran ketelitian, maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{191}{191 (15 \%)^2 + 1} = \frac{191}{191(0,15)^2 + 1} = \frac{119}{5.2975} = 36$$

Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian pengembangan organisasi, pengembangan karir terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada profesionalitas pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah adalah sebanyak 36 sampel.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 tenaga pegawai yang ada di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, Banyumas Provinsi Jawa Tengah.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan responden disajikan pada table berikut:

	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin :		
1. Laki –laki	17	47,2%
2. Perempuan	19	52,8%
Umur :		
1. 20 – 30 tahun	2	5,5%
2. 31 – 40 tahun	8	22,2%
3. 41 – 50 tahun	20	55,6%
4. 51 – 60 tahun	6	16,7%

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa secara mayoritas, pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang (52,8%). Sedangkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 17 orang (47,2%). Hal ini menunjukan bahwa dominasi pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah adalah perempuan, namun demikian perbedaan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan tidaklah jauh karena memiliki selisih yang tidak besar.

Berdasarkan umur responden, jumlah responden yang berumur antara 20 s.d. 30 tahun sebanyak 2 orang (5,5%), sedangkan responden yang berumur 31 s.d. 40 tahun sebanyak 8 orang (22,2%), dan 41 s.d. 50 tahun sebanyak 20 (55,6%), lalu 51 s.d. 60 tahun sebanyak 6 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah berada pada usia matang, sehingga organisasi diharapkan dapat terus berkembang, namun dibutuhkan lebih banyak lagi tenaga pegawai yang lebih produktif.

B. JENIS DAN SUMBER DATA

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai 1) data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka-angka atau yang dapat dihitung misalnya seperti jumlah jumlah tenaga pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, dan 2) data kualitatif, yaitu data yang berbentuk keterangan, seperti keberadaan lokasi penelitian.

2) Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data, yaitu adalah suatu cara yang ditempuh untuk memperoleh data yang lengkap, akurat, obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*, dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2002). Data ini diperoleh dari hasil pengisian jawaban pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner yang disebarakan pada tenaga pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

- b) (Marzuki, 2002) mendefinisikan data sekunder sebagai data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, akan tetapi berasal dari pihak lain. Data ini digunakan oleh peneliti untuk proses lebih lanjut. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data-data Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Metode kuesioner/angket
2. Metode observasi
3. Metode Interview/ wawancara mendalam

4) Skala Pengukuran

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen riset berupa kuesioner. Instrumen kuesioner tersebut dibuat dengan menggunakan skala likert 1 – 5. Alternatif jawaban diberi skor, sebagai berikut:

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

5) Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Sementara instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas apabila instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software statistik SPSS for windows versi 17*.

6) Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau yang sebenarnya diukur (Umar, 2001:92). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan korelasi item pertanyaan terhadap total. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dapat diketahui dengan menghitung angka koefisien korelasi antara skor item dengan skor total. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* (Umar, 2001:15).

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

n = jumlah sampel

Berdasarkan penghitungan yang dilakukan terhadap setiap pertanyaan (korelasi *product moment*) dengan menggunakan rumus di atas, kemudian dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai r lebih besar dari 0,3, maka dikatakan valid atau sah (Sugiyono, 1997: 106).

7) Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Sumadi Suryabrata (2004: 28) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan

menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *alpha cronbach* sebagai cara untuk menghitung reliabilitas alat ukur dengan formula, sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

(Syarifuddin Azwar, 2000: 3)

8) Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) alat analisis yaitu analisis tabulatif dan analisis regresi linear berganda. Analisis tabulatif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden untuk masing-masing butir pertanyaan yang diajukan. Adapun formula dalam analisis tabulatif dapat dijelaskan, sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$


Keterangan:

P = persentase dari aspek yang dianalisis

f = jumlah jawaban responden

N = jumlah responden

Disamping itu, analisis juga akan dikembangkan pada analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami

kenaikan atau penurunan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel pengembangan organisasi, profesionalitas, dan supervisi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ dan X₂ = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

C. HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori. Item pertanyaan dari instrumen penelitian ini dianggap valid apabila nilai faktor loadingnya > 0,5. Hasil dari uji validitas untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut ini.

	Kesimpulan		
	1	2	3
X11	0,604		Valid
X12	0,624		Valid
X13	0,604		Valid
X14	0,504		Valid
X21		0,866	Valid
X22		0,826	Valid
X23		0,599	Valid
X24		0,554	Valid

Hasil uji validitas variabel pengembangan organisasi menunjukkan bahwa semua angka *faktor loading* untuk masing-masing item pertanyaan lebih dari 0,5 (*faktor loading* > 0,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan organisasi valid

	Kesimpulan		
	1	2	3
X11	0,615		Valid
X12	0,632		Valid
X13	0,615		Valid
X14	0,504		Valid
X21		0,866	Valid
X22		0,826	Valid
X23		0,604	Valid
X24		0,566	Valid

Hasil uji validitas variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa semua angka *faktor loading* untuk masing-masing item pertanyaan lebih dari 0,5 (*faktor loading* > 0,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan organisasi valid

	Kesimpulan		
	1	2	3
X11	0,624		Valid
X12	0,632		Valid
X13	0,615		Valid
X14	0,500		Valid
X21		0,874	Valid
X22		0,841	Valid
X23		0,599	Valid
X24		0,500	Valid

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua angka *faktor loading* untuk masing-masing item pertanyaan lebih dari 0,5

(*faktor loading* > 0,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan organisasi valid

	Kesimpulan		
	1	2	3
X11	0,624		Valid
X12	0,632		Valid
X13	0,615		Valid
X14	0,500		Valid
X21		0,874	Valid
X22		0,833	Valid
X23		0,599	Valid
X24		0,500	Valid

Hasil uji validitas variabel profesionalitas menunjukkan bahwa semua angka *faktor loading* untuk masing-masing item pertanyaan lebih dari 0,5 (*faktor loading* > 0,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan organisasi valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,60 (*Cronbach's Alpha* \geq 0,60).

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Organisasi	0,900	Reliabel
Pengembangan Karir	0,937	Reliabel
Motivasi Kerja	0,906	Reliabel
Profesionalitas	0,898	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian

instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

3. Analisis Deskriptif

Deskripsi tentang respon seluruh responden yang berjumlah 36 orang terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang merupakan indikator dari seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengembangan Organisasi = 6 butir pernyataan
2. Pengembangan Karir = 6 butir pernyataan
3. Motivasi Kerja = 6 butir pernyataan
4. Profesionalitas = 6 butir pernyataan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Organisasi	36	12,00	30,00	20.1944	4,83924
Pengembangan Karir	36	15,00	30,00	21.7778	4,60504
Motivasi Kerja	36	18,00	30,00	24.2222	3,72721
Profesionalitas	36	13,00	30,00	4.00357	4,00357

Dari tabel di atas tampak bahwa range skor minimum dan maksimum untuk masing-masing variabel cukup tinggi, yang ditunjukkan dengan mean yang berkisar antara 45,27 sampai 79,82. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam keadaan awal ketika masing-masing variabel dianggap berdiri sendiri, range skor minimal dengan skor maksimal tinggi. Akan tetapi data ril yang berasal dari

quisioner menunjukkan bahwa range skor minimal dengan skor maksimal masing-masing variabel menunjukkan angka yang dapat dikatakan cukup tinggi.

Analisis peneliti mengantarkan pada pemahaman bahwa tingginya range skor minimal dengan skor maksimal menunjukkan kemungkinan adanya hubungan saling mempengaruhi antar variabel penelitian ini.

Untuk lebih jelas melihat perbedaan kondisi dimana variable dianggap berdiri sendiri dengan kondisi ril, dapat dilihat pada tabel sebaran jumlah item per variabel di bawah ini.

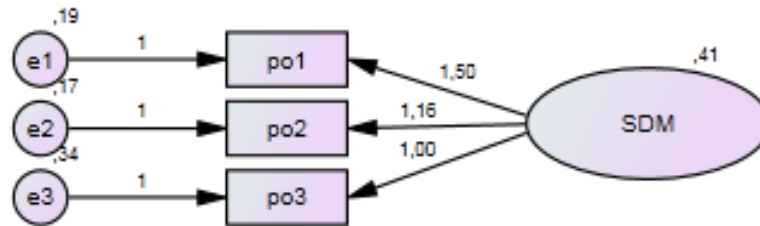
Variabel	Jumlah Butir	Skor Maksimal	Skor Minimal	Range
Pengembangan Organisasi	15	75	15	60
Pengembangan Karir	18	90	18	72
Motivasi Kerja	13	65	13	52
Profesionalitas	11	55	11	44

Kondisi data tersebut dapat menjadi perkiraan bahwa tingkat kausalitas antar variabel akan cukup tinggi, baik dari pengembangan organisasi terhadap motivasi kerja; dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja; dari pengembangan organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja; dari pengembangan organisasi terhadap profesionalitas; dari pengembangan karir, terhadap profesionalitas; dari motivasi kerja terhadap profesionalitas; dari pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara simultan terhadap profesionalitas.

4. Analisis Univariat

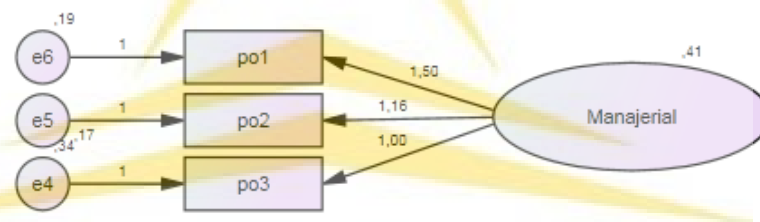
A. Pengembangan Organisasi

1) SDM



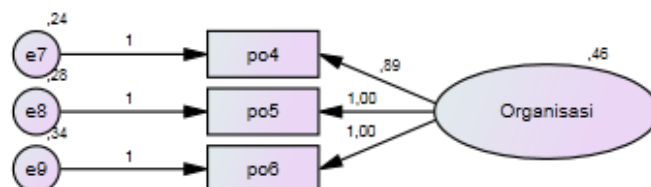
Gbr 1. Model pendugaan dimensi SDM

2) Manajerial



Gbr 2. Model pendugaan dimensi manajerial

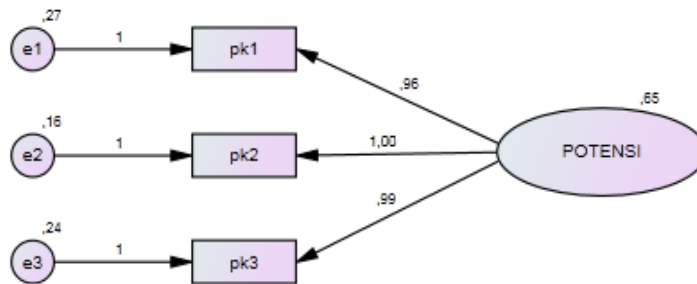
3) Organisasi



Gbr 3. Model pendugaan dimensi organisasi

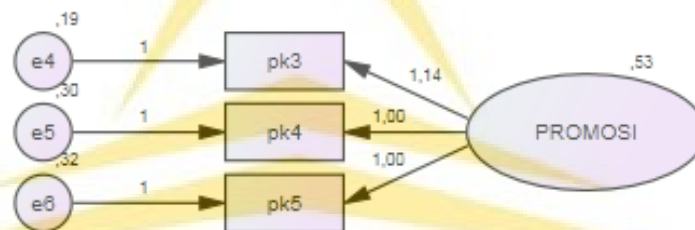
B. Pengembangan Karir

1) Potensi Pegawai



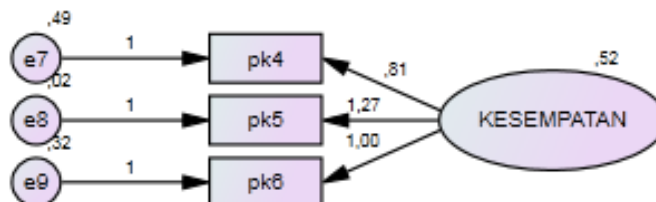
Gbr 4. Model pendugaan dimensi potensi

2) Promosi Pegawai



Gbr 5. Model pendugaan dimensi promosi

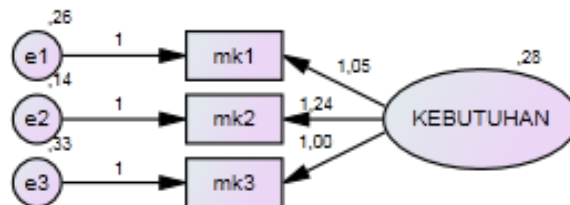
3) Kesempatan Berprestasi



Gbr 6. Model pendugaan dimensi kesempatan

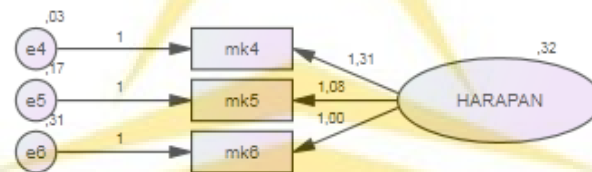
C. Motivasi Kerja

1) Kebutuhan



Gbr 7. Model pendugaan dimensi kebutuhan

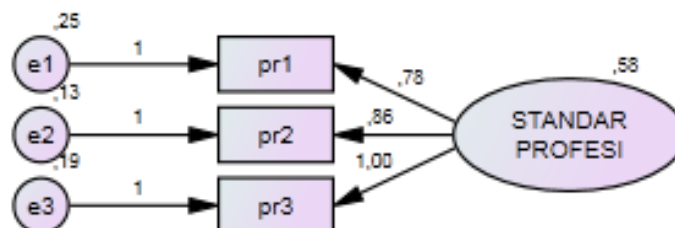
2) Harapan



Gbr 8. Model pendugaan dimensi harapan

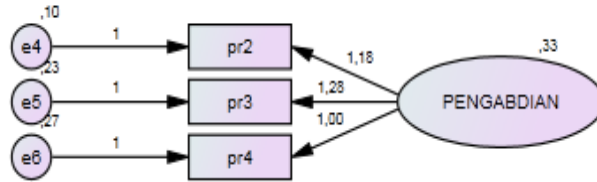
D. Profesionalitas

1) Standar Profesi



Gbr 9. Model pendugaan dimensi standar profesi

2) Pengabdian



Gbr 10. Model pendugaan dimensi pengabdian

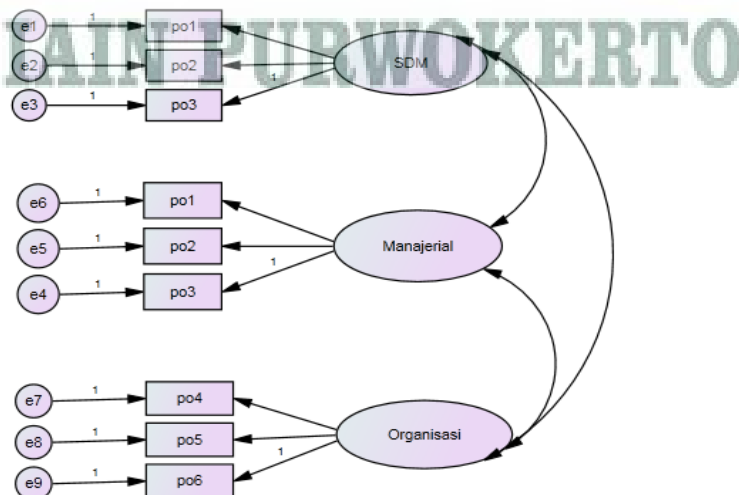
3) Sikap



Gbr 11. Model pendugaan dimensi sikap

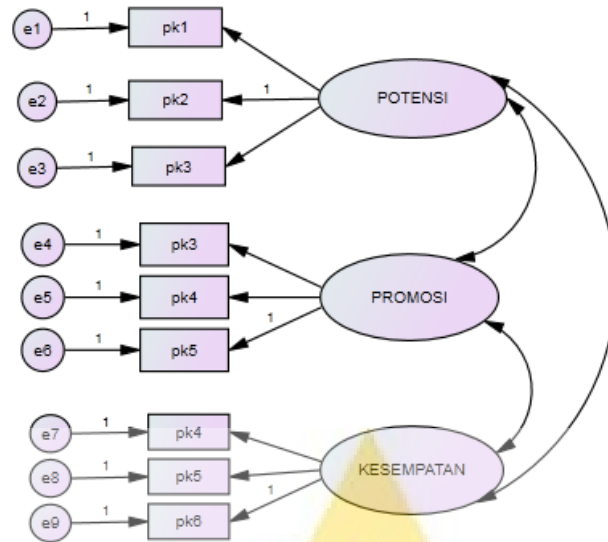
5. Analisis Bivariat

1. Pengembangan Organisasi



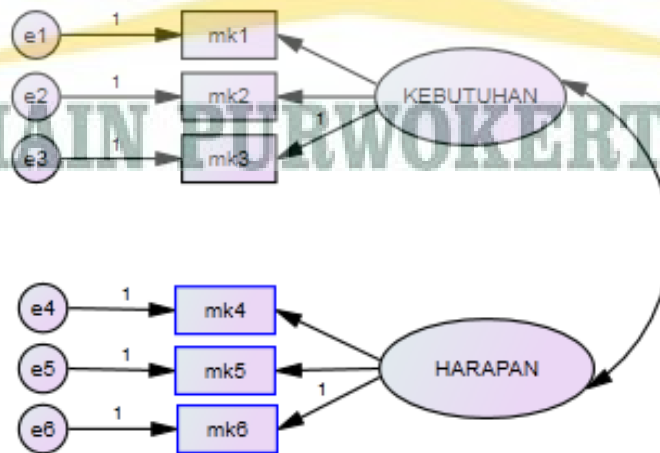
Gbr 12. Model uji unidimensionalitas kosntruk penegmbangan organisasi

2. Pengembangan Karir



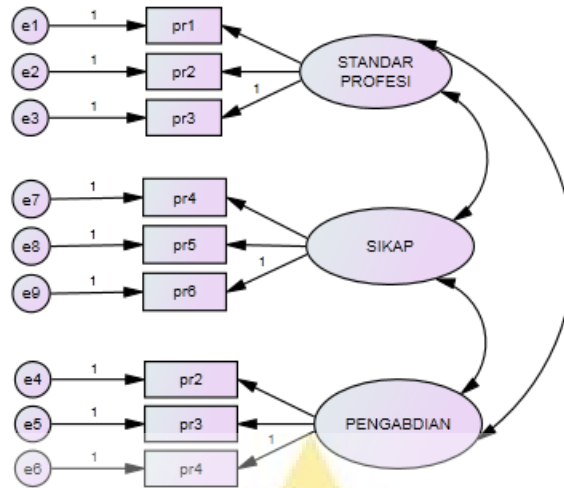
Gbr 13. Model uji unidimensionalitas kosntruk penegmbangan karir

3. Motivasi Kerja



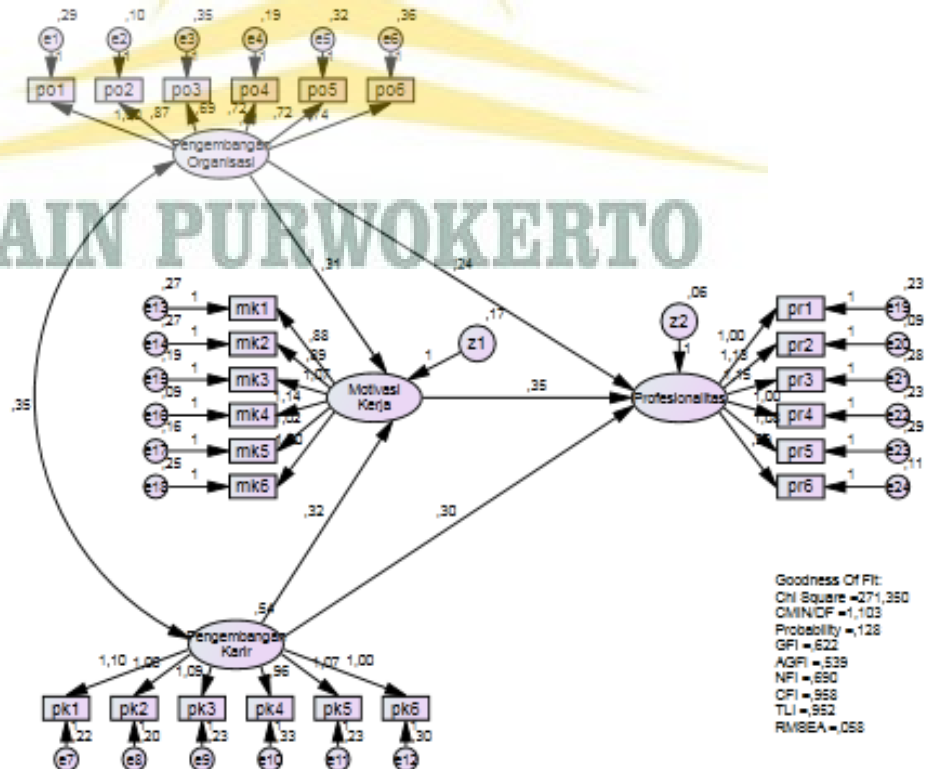
Gbr 14. Model uji unidimensionalitas kosntruk penegmbangan motivasi kerja

4. Profesionalitas



Gbr 15. Model uji unidimensionalitas kosntruk profesionalitas

6. Analisis Multivariat



Gbr 15. Full structural equation model (t-value)

7. Pembahasan

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh pengembangan organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 2,473. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,473 > 1,960$) . Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

Pembuktian Hipotesis 1, pengembangan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, nilai dimensi tertinggi adalah dimensi SDM sebesar 0,872 Dengan demikian dimensi SDM harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai di bidangnya sedangkan dimensi manajerial dan organisasi harus terus ditingkatkan agar motivasi kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

IAIN PURWOKERTO
Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 2,107. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,107 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

Pembuktian Hipotesis 2, pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja, nilai dimensi tertinggi adalah dimensi SDM sebesar 0,958 Dengan demikian dimensi promosi pegawai harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kesempatan berprestasi

sedangkan dimensi promosi dan potensi pegawai harus terus ditingkatkan agar motivasi kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

Berdasarkan hasil di atas tampak bahwa pengembangan organisasi, pengembangan karir, berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari nilai *R-square* sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi, dan pengembangan karir secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pembuktian Hipotesis 3, pengembangan organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja, nilai yang paling berpengaruh adalah variabel pengembangan karir dengan dimensi promosi pegawai sebesar 0,889. Dengan demikian dimensi promosi pegawai harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kesempatan berprestasi sedangkan dimensi promosi dan potensi pegawai harus terus ditingkatkan agar motivasi kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh pengembangan organisasi terhadap profesionalitas adalah sebesar 2,428. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,428 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas diterima.

Pembuktian Hipotesis 4, pengembangan organisasi berpengaruh terhadap profesionalitas kerja, nilai dimensi tertinggi adalah dimensi SDM

sebesar 0,357 Dengan demikian dimensi SDM harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai di bidangnya sedangkan dimensi manajerial dan organisasi harus terus ditingkatkan agar profesionalitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

Nilai CR pengaruh pengembangan karir terhadap profesionalitas adalah sebesar 2,505. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $CR >$ dari t_{tabel} ($2,505 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap profesionalitas diterima.

Pembuktian Hipotesis 5, pengembangan karir berpengaruh terhadap profesionalitas kerja, nilai dimensi tertinggi adalah dimensi kesempatan berprestasi sebesar 0,867 Dengan demikian dimensi kesempatan berprestasi harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu Mempromosikan sesuai dengan latar belakang pendidikan sedangkan dimensi potensi dan promosi harus terus ditingkatkan agar profesionalitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalitas pegawai adalah sebesar 2,048 . Hal ini menunjukkan bahwa nilai $CR >$ dari t_{tabel} ($2,048 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai diterima

Pembuktian Hipotesis 6, motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas kerja, nilai dimensi tertinggi adalah dimensi kebutuhan sebesar 0,919 Dengan demikian dimensi kebutuhan harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kebutuhan berafiliasi sedangkan dimensi harapan harus terus ditingkatkan agar profesionalitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

Berdasarkan hasil di atas tampak bahwa pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas yang ditunjukkan dari nilai *R-square* sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Profesionalitas

Pembuktian Hipotesis 7, pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap profesionalitas kerja ditunjukkan dengan *R-square* sebesar 0,839, nilai variabel tertinggi adalah motivasi kerja sebesar 0,849 yaitu pada dimensi kebutuhan dengan indicator kebutuhan berafiliasi. Dengan demikian dimensi kebutuhan harus dipertahankan terutama indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kebutuhan berafiliasi sedangkan dimensi harapan harus terus ditingkatkan agar profesionalitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah terus meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan dan memenuhi berbagai macam uji dan persyaratan kelayakan, peneliti menyimpulkan hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta memaparkan temuan-temuan yang diperoleh.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumbangsih pemikiran dan masukan bagi dunia ilmiah di perguruan tinggi, khususnya bagi Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Provinsi Jawa Tengah, dalam rangka memberikan motivasi bagi pegawai sehingga mampu mengembangkan karirnya serta menjadikan pegawai yang memiliki sifat profesionalisme yang tinggi.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh pengembangan organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 2,473. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,473 > 1,960$) . Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

2. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 2,107. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,107 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

3. Pengembangan Organisasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil di atas tampak bahwa pengembangan organisasi, pengembangan karir, berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari nilai *R-square* sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi, dan pengembangan karir secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

IAIN PURWOKERTO

4. Pengembangan Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Profesionalitas

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh pengembangan organisasi terhadap profesionalitas adalah sebesar 2,428. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,428 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas diterima.

5. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Profesionalitas

Nilai CR pengaruh pengembangan karir terhadap profesionalitas adalah sebesar 2,505. Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,505 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap profesionalitas diterima.

6. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Profesionalitas

Nilai CR (*Critical ratio*) pengaruh komunikasi terhadap komitmen tenaga pendidik adalah sebesar 2,048 . Hal ini menunjukkan bahwa nilai CR > dari t_{tabel} ($2,048 > 1,960$). Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai diterima.

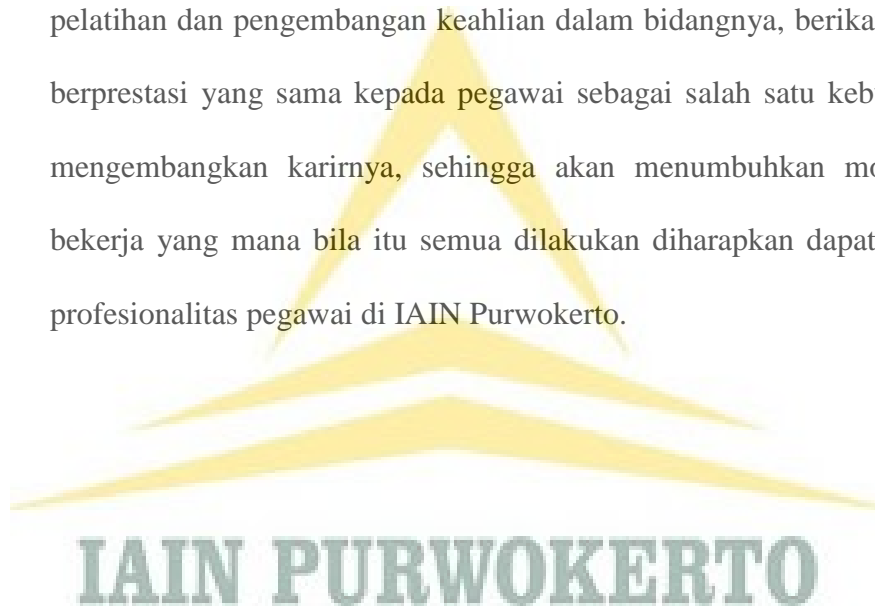
7. Pengembangan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara Simultan terhadap Profesionalitas

Berdasarkan hasil di atas tampak bahwa pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas yang ditunjukkan dari nilai *R-square* sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Profesionalitas

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar IAIN Purwokerto mengembangkan organisasi dengan merubah INSTITUT menjadi UNIVERSITAS dalam rangka untuk memaksimalkan secara terus menerus profesionalitas kerja organisasi
2. Motivasi kerja pegawai IAIN Purwokerto hendaknya dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan keahlian dalam bidangnya, berikan kesempatan berprestasi yang sama kepada pegawai sebagai salah satu kebutuhan dalam mengembangkan karirnya, sehingga akan menumbuhkan motivasi dalam bekerja yang mana bila itu semua dilakukan diharapkan dapat menciptakan profesionalitas pegawai di IAIN Purwokerto.



DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Darmastuti; Hamidah Nayati Utami; Heru Susilo. 2013. *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)”*. Universitas Brawijaya.
- Azwar, Syaifuddin, 2008, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kusnendi. 2008. *Model_Model Persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred, 2008. *Organization Behavior*, International Edition, New York, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Martono, Nanang 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Restu Kartika Widi. 2010. *Asas Metodologi Penelitian; Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soelaiman Sukmalana, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Intermedia Personalia Utama
- Riduwan, 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 1997. *Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Suhardjono. (2002). *Live skill: Membelajarkan belajar*. Makalah pada Dikusi Kependidikan, Malang, 24 April 2002.

Hasibuan, Malayu SP (1996) *Organisasi dan Motivasi : dasar Peningkatan Profuktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

I Gede made Wirabrata, *Analisis Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja, Penghasilan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Suprvisi terhadap Implementasi Kebijakan Serta Implikasinya pada Kepuasan Pasien Pelayanan Terapi Rumatan Metadon di Indonesia*. Disertasi, UPI, Jakarta.

Ismuhadjar, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (studi empiris para pejabat structural dan Dosen Tetap di Beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta)*, Disertasi, UPI, Jakarta.

Kurniawati, Weti, (2012), *Pengaruh Iklim Organisasi dan Profesionalitas terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Cirebon*. Disertasi, UPI, Jakarta.

R.A. Zubaidah, (2014), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Keraj Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang*. Disertasi, UPI, Jakarta.

Saufudin Azwar. *Realibilitas dan Validitas*. (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 1997)

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2012), *Statistika Untuk Penelitian*, Jakarta, Alfabeta Bandung.

Suhardjono, (2000), *Belajar lebih Benar dan lebih Menyenangkan*, Makalah dalam menyambut Mahasiswa Baru tahun 2000 Sekolah Tinggi Informatika dan Komputer Indonesia Malang

Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : BPFE UST.

- Supardi (2013), *Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Lampung Selatan*, Disertasi, UPI, Jakarta.
- Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Veni Devialesti (2013), *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bandar Lampung*.Disertasi, UPI, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat.
- Yulius, Yopi (2008), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja, serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Operasional pada Objek Wisata Taman Rekreasi di DKI Jakarta*. Disertasi. UPI, Jakarta
- Zulganef. 2006. *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya menggunakan AMOS 5*. Bandung : Pustaka.

LAMPIRAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.954	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
po1	3.5000	1.10841	36
po2	3.5556	.90851	36
po3	3.3056	.88864	36
po4	3.2778	.81455	36
po5	3.2778	.91374	36
po6	3.2778	.94449	36
PO	20.1944	4.83924	36

Inter-Item Correlation Matrix

	po1	po2	po3	po4	po5	po6	PO
po1	1.000	.823	.711	.696	.677	.737	.903

po2	.823	1.000	.704	.867	.704	.714	.924
po3	.711	.704	1.000	.550	.772	.577	.830
po4	.696	.867	.550	1.000	.661	.640	.841
po5	.677	.704	.772	.661	1.000	.669	.860
po6	.737	.714	.577	.640	.669	1.000	.838
PO	.903	.924	.830	.841	.860	.838	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	po1	po2	po3	po4	po5	po6	PO
po1	1.229	.829	.700	.629	.686	.771	4.843
po2	.829	.825	.568	.641	.584	.613	4.060
po3	.700	.568	.790	.398	.627	.484	3.567
po4	.629	.641	.398	.663	.492	.492	3.316
po5	.686	.584	.627	.492	.835	.578	3.802
po6	.771	.613	.484	.492	.578	.892	3.830
PO	4.843	4.060	3.567	3.316	3.802	3.830	23.418

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
po1	36.8889	75.530	.878	.	.764
po2	36.8333	78.257	.908	.	.773
po3	37.0833	80.193	.797	.	.783
po4	37.1111	81.073	.814	.	.786
po5	37.1111	79.302	.832	.	.779
po6	37.1111	79.244	.805	.	.780
PO	20.1944	23.418	1.000	.	.932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.3889	93.673	9.67848	7

```
RELIABILITY /VARIABLES=pk1 pk2 pk3 pk4 pk5 pk6 PK /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
COV /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

IAIN PURWOKERTO

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.946	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pk1	3.7222	.91374	36
pk2	3.4444	.87650	36
pk3	3.4444	.90851	36

pk4	3.6667	.89443	36
pk5	3.6944	.95077	36
pk6	3.8056	.88864	36
PK	21.7778	4.60504	36

Inter-Item Correlation Matrix

	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	PK
pk1	1.000	.729	.669	.653	.755	.706	.888
pk2	.729	1.000	.749	.705	.648	.664	.882
pk3	.669	.749	1.000	.680	.592	.676	.857
pk4	.653	.705	.680	1.000	.515	.455	.786
pk5	.755	.648	.592	.515	1.000	.739	.839
pk6	.706	.664	.676	.455	.739	1.000	.834
PK	.888	.882	.857	.786	.839	.834	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	PK
pk1	.835	.584	.556	.533	.656	.573	3.737
pk2	.584	.768	.597	.552	.540	.517	3.559
pk3	.556	.597	.825	.552	.511	.546	3.587
pk4	.533	.552	.552	.800	.438	.362	3.238
pk5	.656	.540	.511	.438	.904	.625	3.673
pk6	.573	.517	.546	.362	.625	.790	3.413
PK	3.737	3.559	3.587	3.238	3.673	3.413	21.206

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	39.8333	70.714	.864	.	.771

pk2	40.1111	71.359	.858	.774
pk3	40.1111	71.302	.828	.774
pk4	39.8889	72.673	.744	.782
pk5	39.8611	71.037	.804	.774
pk6	39.7500	71.964	.801	.777
PK	21.7778	21.206	1.000	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.5556	84.825	9.21007	7

RELIABILITY /VARIABLES=mk1 mk2 mk3 mk4 mk5 mk6 MK /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.925	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	4.0000	.75593	36
mk2	4.3056	.74907	36
mk3	4.0556	.82616	36
mk4	3.8056	.78629	36
mk5	3.8056	.74907	36
mk6	4.2500	.76997	36
MK	24.2222	3.72721	36

Inter-Item Correlation Matrix

	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	MK
mk1	1.000	.656	.320	.481	.454	.589	.720
mk2	.656	1.000	.480	.540	.364	.706	.773
mk3	.320	.480	1.000	.809	.618	.651	.812
mk4	.481	.540	.809	1.000	.710	.696	.883
mk5	.454	.364	.618	.710	1.000	.533	.763
mk6	.589	.706	.651	.696	.533	1.000	.866
MK	.720	.773	.812	.883	.763	.866	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	MK
mk1	.571	.371	.200	.286	.257	.343	2.029
mk2	.371	.561	.297	.318	.204	.407	2.159
mk3	.200	.297	.683	.525	.383	.414	2.502
mk4	.286	.318	.525	.618	.418	.421	2.587

mk5	.257	.204	.383	.418	.561	.307	2.130
mk6	.343	.407	.414	.421	.307	.593	2.486
MK	2.029	2.159	2.502	2.587	2.130	2.486	13.892

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	44.4444	48.025	.665	.	.778
mk2	44.1389	47.494	.728	.	.773
mk3	44.3889	46.244	.769	.	.764
mk4	44.6389	45.837	.856	.	.759
mk5	44.6389	47.609	.716	.	.774
mk6	44.1944	46.218	.836	.	.762
MK	24.2222	13.892	1.000	.	.890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.4444	55.568	7.45441	7

```
RELIABILITY /VARIABLES=pr1 pr2 pr3 pr4 pr5 pr6 PR /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
COV /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	36	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.949	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pr1	3.6389	.79831	36
pr2	3.4444	.73463	36
pr3	3.6389	.86694	36
pr4	3.5833	.76997	36
pr5	3.5833	.84092	36
pr6	3.6111	.68776	36
PR	21.5000	4.00357	36

Inter-Item Correlation Matrix

	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	PR
pr1	1.000	.623	.673	.631	.450	.830	.818
pr2	.623	1.000	.753	.690	.771	.804	.903
pr3	.673	.753	1.000	.624	.611	.716	.860
pr4	.631	.690	.624	1.000	.651	.656	.830
pr5	.450	.771	.611	.651	1.000	.650	.810
pr6	.830	.804	.716	.656	.650	1.000	.903
PR	.818	.903	.860	.830	.810	.903	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	PR
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

pr1	.637	.365	.466	.388	.302	.456	2.614
pr2	.365	.540	.479	.390	.476	.406	2.657
pr3	.466	.479	.752	.417	.445	.427	2.986
pr4	.388	.390	.417	.593	.421	.348	2.557
pr5	.302	.476	.445	.421	.707	.376	2.729
pr6	.456	.406	.427	.348	.376	.473	2.486
PR	2.614	2.657	2.986	2.557	2.729	2.486	16.029

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pr1	39.3611	54.294	.781	.	.778
pr2	39.5556	54.025	.884	.	.774
pr3	39.3611	52.923	.828	.	.770
pr4	39.4167	54.479	.796	.	.778
pr5	39.4167	53.907	.769	.	.777
pr6	39.3889	54.644	.885	.	.777
PR	21.5000	16.029	1.000	.	.923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.0000	64.114	8.00714	7

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
po1	3.5000	1.10841	36
po2	3.5556	.90851	36
po3	3.3056	.88864	36
po4	3.2778	.81455	36
po5	3.2778	.91374	36
po6	3.2778	.94449	36
PO	20.1944	4.83924	36

pk1	3.7222	.91374	36
pk2	3.4444	.87650	36
pk3	3.4444	.90851	36
pk4	3.6667	.89443	36
pk5	3.6944	.95077	36
pk6	3.8056	.88864	36
PK	21.7778	4.60504	36
mk1	4.0000	.75593	36
mk2	4.3056	.74907	36
mk3	4.0556	.82616	36
mk4	3.8056	.78629	36
mk5	3.8056	.74907	36
mk6	4.2500	.76997	36
MK	24.2222	3.72721	36
pr1	3.6389	.79831	36
pr2	3.4444	.73463	36
pr3	3.6389	.86694	36
pr4	3.5833	.76997	36
pr5	3.5833	.84092	36
pr6	3.6111	.68776	36
PR	21.5000	4.00357	36

IAIN PURWOKERTO

	po1	po2	po3	po4	po5	po6	PO	pk1	pk2
po1 Pearson Correlation	1	.823**	.711**	.696**	.677**	.737**	.903**	.226	.323
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.186	.054
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
po2 Pearson Correlation	.823**	1	.704**	.867**	.704**	.714**	.924**	.329	.470**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.050	.004
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
po3 Pearson Correlation	.711**	.704**	1	.550**	.772**	.577**	.830**	.283	.518**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.094	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
po4	Pearson Correlation	.696**	.867**	.550**	1	.661**	.640**	.841**	.375*	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.024	.005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
po5	Pearson Correlation	.677**	.704**	.772**	.661**	1	.669**	.860**	.300	.377*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.075	.024
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
po6	Pearson Correlation	.737**	.714**	.577**	.640**	.669**	1	.838**	.291	.364*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.086	.029
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PO	Pearson Correlation	.903**	.924**	.830**	.841**	.860**	.838**	1	.342*	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.041	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pk1	Pearson Correlation	.226	.329	.283	.375*	.300	.291	.342*	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.186	.050	.094	.024	.075	.086	.041		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pk2	Pearson Correlation	.323	.470**	.518**	.462**	.377*	.364*	.478**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.054	.004	.001	.005	.024	.029	.003	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pk3	Pearson Correlation	.426**	.488**	.535**	.446**	.432**	.351*	.513**	.669**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.010	.003	.001	.006	.008	.036	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pk4	Pearson Correlation	.432**	.586**	.635**	.484**	.501**	.519**	.603**	.653**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.003	.002	.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pk5	Pearson Correlation	.095	.136	.147	.187	.199	.161	.175	.755**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.582	.429	.391	.276	.244	.349	.308	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pk6	Pearson Correlation	.218	.173	.294	.195	.244	.202	.255	.706**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.202	.313	.081	.254	.151	.237	.134	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

PK	Pearson Correlation	.336 [*]	.426 ^{**}	.471 ^{**}	.421 [*]	.402 [*]	.369 [*]	.462 ^{**}	.888 ^{**}	.882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.045	.009	.004	.011	.015	.027	.005	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
mk1	Pearson Correlation	.239	.125	.170	.139	.083	.200	.187	.414 [*]	.302
	Sig. (2-tailed)	.161	.468	.321	.418	.631	.242	.274	.012	.074
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
mk2	Pearson Correlation	.155	.163	.156	.185	.206	.200	.204	.295	.309
	Sig. (2-tailed)	.367	.341	.363	.281	.227	.243	.233	.081	.066
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
mk3	Pearson Correlation	.437 ^{**}	.605 ^{**}	.521 ^{**}	.571 ^{**}	.547 ^{**}	.492 ^{**}	.605 ^{**}	.400 [*]	.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.016	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
mk4	Pearson Correlation	.475 ^{**}	.556 ^{**}	.374 [*]	.577 ^{**}	.435 ^{**}	.536 ^{**}	.566 ^{**}	.360 [*]	.419 [*]
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.025	.000	.008	.001	.000	.031	.011
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
mk5	Pearson Correlation	.671 ^{**}	.667 ^{**}	.435 ^{**}	.653 ^{**}	.373 [*]	.523 ^{**}	.641 ^{**}	.420 [*]	.527 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.025	.001	.000	.011	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
mk6	Pearson Correlation	.352 [*]	.327	.261	.296	.183	.334 [*]	.339 [*]	.305	.339 [*]
	Sig. (2-tailed)	.036	.052	.124	.080	.286	.047	.043	.071	.043
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
MK	Pearson Correlation	.484 ^{**}	.511 ^{**}	.402 [*]	.506 ^{**}	.384 [*]	.477 ^{**}	.531 ^{**}	.455 ^{**}	.520 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.015	.002	.021	.003	.001	.005	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pr1	Pearson Correlation	.339 [*]	.481 ^{**}	.442 ^{**}	.466 ^{**}	.455 ^{**}	.364 [*]	.485 ^{**}	.368 [*]	.481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043	.003	.007	.004	.005	.029	.003	.027	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pr2	Pearson Correlation	.632 ^{**}	.733 ^{**}	.574 ^{**}	.647 ^{**}	.620 ^{**}	.641 ^{**}	.738 ^{**}	.572 ^{**}	.616 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pr3	Pearson Correlation	.491 ^{**}	.588 ^{**}	.518 ^{**}	.551 ^{**}	.527 ^{**}	.580 ^{**}	.623 ^{**}	.447 ^{**}	.443 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.006	.007

N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pr4 Pearson Correlation	.519**	.585**	.525**	.600**	.535**	.439**	.613**	.643**	.706**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.001	.007	.000	.000	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pr5 Pearson Correlation	.567**	.611**	.558**	.549**	.527**	.474**	.631**	.626**	.491**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.004	.000	.000	.002
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pr6 Pearson Correlation	.525**	.539**	.574**	.453**	.586**	.523**	.616**	.460**	.532**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.005	.000	.001	.000	.005	.001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PR Pearson Correlation	.599**	.691**	.622**	.640**	.633**	.589**	.723**	.609**	.635**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

po1
po2
po3
po4
po5
po6
pk6
pk5
pk4
pk3
pk2
pk1
mk6
mk5
mk4
mk3
mk2
mk1
pr1

IAIN PURWOKERTO

pr2
 pr3
 pr4
 pr5
 pr6
 Unobserved, endogenous variables
 Motivasi_Kerja
 Profesionalitas
 Unobserved, exogenous variables
 Pengembangan_Organisasi
 e1
 e2
 e3
 e4
 e5
 e6
 Pengembangan_Karir
 e12
 e11
 e10
 e9
 e8
 e7
 e18
 e17
 e16
 e15
 e14
 e13
 e19
 e20
 e21
 e22
 e23
 e24
 z2
 z1



Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model:	54
Number of observed variables:	24
Number of unobserved variables:	30
Number of exogenous variables:	28
Number of endogenous variables:	26

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	30	0	0	0	0	30
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	25	1	28	0	0	54
Total	55	1	28	0	0	84

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
pr6	2,000	5,000	-,001	-,001	-,271	-,312
pr5	2,000	5,000	,113	,262	-,793	-,916
pr4	2,000	5,000	,277	,639	-,696	-,804
pr3	2,000	5,000	-,169	-,390	-,699	-,807
pr2	2,000	5,000	-,222	-,513	-,333	-,385
pr1	2,000	5,000	-,126	-,292	-,371	-,429
mk1	3,000	5,000	,102	,235	-1,205	-1,392
mk2	3,000	5,000	-,444	-1,026	-1,111	-1,283
mk3	3,000	5,000	-,222	-,512	-1,329	-1,535
mk4	3,000	5,000	,266	,615	-1,207	-1,393
mk5	3,000	5,000	,203	,468	-1,154	-1,333
mk6	3,000	5,000	-,474	-1,095	-1,250	-1,443
pk1	2,000	5,000	,057	,132	-1,168	-1,349
pk2	2,000	5,000	,640	1,478	-,775	-,895
pk3	2,000	5,000	,320	,740	-,837	-,966
pk4	2,000	5,000	,334	,772	-1,297	-1,497
pk5	2,000	5,000	,493	1,138	-1,261	-1,456
pk6	2,000	5,000	-,108	-,251	-1,038	-1,198
po6	2,000	5,000	-,368	-,850	-,946	-1,092
po5	2,000	5,000	,291	,673	-,555	-,641
po4	2,000	5,000	,419	,967	-,193	-,223
po3	2,000	5,000	,291	,673	-,555	-,641
po2	2,000	5,000	,022	,050	-,748	-,864
po1	2,000	5,000	-,092	-,211	-1,222	-1,411
Multivariate					9,551	,765

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
12	29,246	,211	,999
21	29,174	,214	,996
4	29,071	,217	,981
14	28,992	,220	,944
22	28,558	,237	,906
16	28,149	,254	,858
6	27,848	,267	,788

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
29	27,842	,267	,651
9	27,677	,274	,530
32	27,637	,276	,384
5	27,256	,293	,322
15	27,105	,300	,227
27	26,141	,346	,294
24	25,840	,361	,236
10	25,762	,365	,151
8	25,648	,371	,094
18	25,239	,393	,079
7	24,764	,419	,072
30	23,808	,473	,116
26	22,990	,520	,157
13	22,843	,529	,102
31	21,667	,599	,202
3	21,623	,602	,119
20	21,227	,625	,099
17	20,912	,644	,072
25	19,334	,734	,214
11	19,213	,741	,127
23	19,211	,741	,056
28	18,700	,768	,041
19	17,705	,817	,051
2	15,092	,918	,250
1	11,725	,983	,575

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	pk1
pr6	,476												
pr5	,382	,726											
pr4	,351	,413	,601										
pr3	,424	,455	,424	,777									
pr2	,422	,484	,391	,500	,563								
pr1	,444	,319	,413	,455	,391	,601							
mk1	,260	,385	,260	,293	,281	,229	,559						
mk2	,305	,305	,242	,328	,313	,305	,359	,563					
mk3	,355	,355	,387	,383	,375	,387	,289	,344	,609				
mk4	,353	,384	,353	,389	,359	,384	,365	,352	,457	,569			
mk5	,301	,395	,332	,305	,375	,270	,336	,281	,391	,449	,547		
mk6	,273	,273	,211	,297	,250	,273	,391	,438	,406	,414	,344	,625	
pk1	,320	,508	,477	,391	,406	,320	,297	,219	,344	,305	,313	,250	,875

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	pk1
pk2	,328	,359	,484	,344	,406	,359	,250	,250	,438	,297	,344	,250	,625
pk3	,411	,411	,536	,396	,453	,411	,373	,352	,441	,354	,371	,352	,617
pk4	,341	,403	,403	,475	,422	,403	,232	,227	,379	,300	,277	,258	,586
pk5	,288	,351	,444	,361	,391	,319	,291	,273	,355	,259	,270	,211	,664
pk6	,311	,436	,436	,348	,375	,248	,363	,297	,336	,283	,258	,266	,609
po6	,296	,327	,265	,439	,422	,233	,244	,211	,293	,345	,332	,242	,258
po5	,327	,358	,327	,377	,391	,296	,150	,211	,324	,251	,207	,117	,258
po4	,223	,348	,348	,367	,375	,285	,180	,188	,328	,340	,359	,188	,313
po3	,327	,390	,327	,377	,359	,296	,213	,180	,324	,220	,238	,180	,258
po2	,299	,424	,361	,434	,469	,330	,199	,203	,383	,357	,398	,234	,297
po1	,382	,476	,382	,455	,484	,319	,322	,242	,355	,415	,488	,336	,227

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5
pr6	1,000										
pr5	,650	1,000									
pr4	,656	,626	1,000								
pr3	,697	,606	,620	1,000							
pr2	,816	,758	,672	,756	1,000						
pr1	,831	,484	,688	,666	,672	1,000					
mk1	,504	,604	,448	,445	,502	,395	1,000				
mk2	,589	,477	,417	,496	,556	,524	,641	1,000			
mk3	,660	,535	,639	,556	,641	,639	,495	,587	1,000		
mk4	,677	,597	,603	,584	,635	,656	,648	,621	,776	1,000	
mk5	,590	,626	,579	,467	,676	,470	,608	,507	,677	,805	1,000
mk6	,502	,406	,344	,426	,422	,446	,661	,738	,658	,694	,588
pk1	,497	,637	,657	,474	,579	,442	,425	,312	,471	,432	,452
pk2	,528	,468	,693	,433	,601	,514	,371	,370	,622	,436	,516
pk3	,638	,516	,740	,481	,646	,567	,534	,501	,605	,503	,537
pk4	,543	,521	,572	,592	,618	,572	,342	,332	,534	,437	,412
pk5	,453	,446	,622	,444	,565	,447	,422	,395	,494	,372	,395
pk6	,491	,558	,613	,430	,546	,349	,530	,432	,470	,410	,380
po6	,479	,428	,381	,556	,627	,336	,364	,314	,419	,510	,501
po5	,551	,489	,490	,497	,605	,443	,234	,327	,482	,386	,325
po4	,414	,523	,575	,534	,641	,471	,308	,320	,538	,577	,623
po3	,551	,531	,490	,497	,557	,443	,331	,278	,482	,338	,374
po2	,513	,588	,551	,582	,739	,504	,315	,320	,580	,560	,637
po1	,528	,532	,470	,492	,616	,393	,411	,308	,434	,524	,629

Number of distinct sample moments: 300

Number of distinct parameters to be estimated: 54

Degrees of freedom (300 - 54): 246

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi_Kerja	<--	Pengembangan_Organisasi	,308	,124	2,473	,013	par_25
Motivasi_Kerja	<--	Pengembangan_Karir	,321	,153	2,107	,035	par_26
Profesionalitas	<--	Motivasi_Kerja	,351	,172	2,048	,041	par_21
Profesionalitas	<--	Pengembangan_Organisasi	,243	,100	2,428	,015	par_22
Profesionalitas	<--	Pengembangan_Karir	,301	,120	2,505	,012	par_23
po1	<--	Pengembangan_Organisasi	1,000				
po2	<--	Pengembangan_Organisasi	,872	,123	7,108	***	par_1
po3	<--	Pengembangan_Organisasi	,694	,145	4,773	***	par_2
po4	<--	Pengembangan_Organisasi	,721	,126	5,722	***	par_3
po5	<--	Pengembangan_Organisasi	,721	,144	5,018	***	par_4
po6	<--	Pengembangan_Organisasi	,744	,148	5,028	***	par_5
pk6	<--	Pengembangan_Karir	1,000				
pk5	<--	Pengembangan_Karir	1,068	,188	5,668	***	par_6
pk4	<--	Pengembangan_Karir	,958	,201	4,773	***	par_7
pk3	<--	Pengembangan_Karir	1,085	,195	5,554	***	par_8
pk2	<--	Pengembangan_Karir	1,059	,187	5,654	***	par_9
pk1	<--	Pengembangan_Karir	1,096	,193	5,688	***	par_10
mk6	<--	Motivasi_Kerja	1,000				
mk5	<--	Motivasi_Kerja	1,016	,205	4,953	***	par_11
mk4	<--	Motivasi_Kerja	1,140	,204	5,593	***	par_12
mk3	<--	Motivasi_Kerja	1,069	,213	5,007	***	par_13

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
mk2	<-- -	Motivasi_Kerja	,889	,207	4,288	***	par_14
mk1	<-- -	Motivasi_Kerja	,885	,208	4,252	***	par_15
pr1	<-- -	Profesionalitas	1,000				
pr2	<-- -	Profesionalitas	1,128	,191	5,895	***	par_16
pr3	<-- -	Profesionalitas	1,153	,232	4,976	***	par_17
pr4	<-- -	Profesionalitas	1,000	,204	4,899	***	par_18
pr5	<-- -	Profesionalitas	1,085	,230	4,708	***	par_19
pr6	<-- -	Profesionalitas	,988	,172	5,734	***	par_20

			Estimate
Motivasi_Kerja	<---	Pengembangan_Organisasi	,455
Motivasi_Kerja	<---	Pengembangan_Karir	,390
Profesionalitas	<---	Motivasi_Kerja	,349
Profesionalitas	<---	Pengembangan_Organisasi	,357
Profesionalitas	<---	Pengembangan_Karir	,363
po1	<---	Pengembangan_Organisasi	,857
po2	<---	Pengembangan_Organisasi	,928
po3	<---	Pengembangan_Organisasi	,725
po4	<---	Pengembangan_Organisasi	,830
po5	<---	Pengembangan_Organisasi	,753
po6	<---	Pengembangan_Organisasi	,747
pk6	<---	Pengembangan_Karir	,805
pk5	<---	Pengembangan_Karir	,854
pk4	<---	Pengembangan_Karir	,777
pk3	<---	Pengembangan_Karir	,856
pk2	<---	Pengembangan_Karir	,867
pk1	<---	Pengembangan_Karir	,864
mk6	<---	Motivasi_Kerja	,770
mk5	<---	Motivasi_Kerja	,836
mk4	<---	Motivasi_Kerja	,919
mk3	<---	Motivasi_Kerja	,833
mk2	<---	Motivasi_Kerja	,721

		Estimate
mk1	<--- Motivasi_Kerja	,720
pr1	<--- Profesionalitas	,789
pr2	<--- Profesionalitas	,920
pr3	<--- Profesionalitas	,800
pr4	<--- Profesionalitas	,790
pr5	<--- Profesionalitas	,779
pr6	<--- Profesionalitas	,876

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pengembangan_Organisasi	<--> Pengembangan_Karir	,345	,152	2,278	,0234	par_234

	Estimate
Pengembangan_Organisasi <--> Pengembangan_Karir	,521

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pengembangan_Organisasi	,808	,275	2,938	,003	par_27
Pengembangan_Karir	,544	,204	2,665	,008	par_28
z1	,169	,074	2,288	,022	par_29
z2	,060	,031	1,965	,049	par_30
e1	,292	,093	3,156	,002	par_31
e2	,100	,045	2,190	,028	par_32
e3	,352	,099	3,569	***	par_33
e4	,190	,059	3,199	,001	par_34
e5	,321	,092	3,498	***	par_35
e6	,356	,100	3,570	***	par_36
e12	,295	,087	3,416	***	par_37
e11	,230	,072	3,191	,001	par_38
e10	,328	,093	3,509	***	par_39
e9	,233	,073	3,190	,001	par_40
e8	,202	,064	3,168	,002	par_41
e7	,221	,070	3,168	,002	par_42
e18	,255	,073	3,485	***	par_43
e17	,165	,050	3,280	,001	par_44
e16	,088	,036	2,435	,015	par_45
e15	,186	,056	3,316	***	par_46
e14	,270	,076	3,572	***	par_47
e13	,269	,074	3,617	***	par_48
e19	,226	,065	3,462	***	par_49
e20	,086	,032	2,694	,007	par_50

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e21	,280	,079	3,569	***	par_51
e22	,226	,064	3,523	***	par_52
e23	,285	,079	3,593	***	par_53
e24	,111	,036	3,115	,002	par_54

	Estimate
Motivasi_Kerja	,543
Profesionalitas	,839
pr6	,767
pr5	,607
pr4	,624
pr3	,639
pr2	,846
pr1	,623
mk1	,518
mk2	,519
mk3	,694
mk4	,845
mk5	,699
mk6	,592
pk1	,747
pk2	,751
pk3	,733
pk4	,604
pk5	,730
pk6	,648
po6	,557
po5	,567
po4	,689
po3	,525
po2	,861
po1	,734

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	
Pengembangan_Karir	,544			
Pengembangan_Organisasi	,345	,808		
Motivasi_Kerja	,281	,360	,370	
Profesionalitas	,346	,426	,302	,374
pr6	,342	,421	,298	,369
pr5	,376	,463	,328	,406

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja
pr4	,347	,427	,374
pr3	,399	,491	,431
pr2	,391	,481	,422
pr1	,346	,426	,374
mk1	,249	,318	,267
mk2	,250	,320	,268
mk3	,301	,384	,323
mk4	,321	,410	,344
mk5	,286	,366	,307
mk6	,281	,360	,302
pk1	,597	,378	,380
pk2	,576	,366	,367
pk3	,591	,375	,376
pk4	,521	,331	,332
pk5	,581	,369	,370
pk6	,544	,345	,346
po6	,257	,602	,317
po5	,249	,583	,307
po4	,249	,582	,307
po3	,240	,561	,296
po2	,301	,705	,372
po1	,345	,808	,426

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja
Pengembangan_Karir	1,000		
Pengembangan_Organisasi	,521	1,000	
Motivasi_Kerja	,626	,657	1,000
Profesionalitas	,768	,775	,811
pr6	,672	,679	,711
pr5	,598	,604	,632
pr4	,606	,612	,641
pr3	,614	,620	,649
pr2	,706	,713	,746
pr1	,606	,612	,640
mk1	,451	,473	,720
mk2	,451	,474	,721
mk3	,522	,548	,833
mk4	,576	,605	,919
mk5	,524	,550	,836
mk6	,482	,506	,770

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja
pk1	,864	,450	,541
pk2	,867	,451	,543
pk3	,856	,446	,536
pk4	,777	,404	,487
pk5	,854	,445	,535
pk6	,805	,419	,504
po6	,389	,747	,491
po5	,392	,753	,495
po4	,432	,830	,546
po3	,377	,725	,476
po2	,483	,928	,610
po1	,446	,857	,563

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	pk1
pr6	,476												
pr5	,401	,726											
pr4	,370	,406	,601										
pr3	,426	,468	,431	,777									
pr2	,417	,458	,422	,486	,562								
pr1	,369	,406	,374	,431	,422	,601							
mk1	,264	,290	,267	,308	,301	,267	,559						
mk2	,265	,291	,268	,309	,303	,268	,291	,562					
mk3	,319	,350	,323	,372	,364	,323	,350	,352	,609				
mk4	,340	,374	,344	,397	,388	,344	,373	,375	,451	,569			
mk5	,303	,333	,307	,354	,346	,307	,333	,334	,402	,429	,547		
mk6	,298	,328	,302	,348	,341	,302	,327	,329	,396	,422	,376	,625	
pk1	,375	,412	,380	,437	,428	,380	,272	,274	,329	,351	,313	,308	,875
pk2	,362	,398	,367	,423	,414	,367	,263	,265	,318	,340	,303	,298	,632
pk3	,371	,408	,376	,433	,424	,376	,270	,271	,326	,348	,310	,305	,647
pk4	,328	,360	,332	,382	,374	,332	,238	,239	,288	,307	,274	,269	,571
pk5	,365	,401	,370	,426	,417	,370	,266	,267	,321	,342	,305	,300	,637
pk6	,342	,376	,347	,399	,391	,346	,249	,250	,301	,321	,286	,281	,597
po6	,314	,344	,318	,366	,358	,317	,237	,238	,286	,305	,272	,268	,282
po5	,304	,333	,307	,354	,347	,307	,229	,230	,277	,296	,263	,259	,273
po4	,303	,333	,307	,354	,347	,307	,229	,230	,277	,295	,263	,259	,273
po3	,292	,321	,296	,341	,334	,296	,221	,222	,267	,285	,254	,249	,262
po2	,367	,404	,372	,429	,420	,372	,278	,279	,335	,358	,319	,314	,330
po1	,421	,463	,427	,491	,481	,426	,318	,320	,384	,410	,366	,360	,378

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5
pr6	1,000										
pr5	,682	1,000									
pr4	,692	,615	1,000								
pr3	,700	,623	,631	1,000							
pr2	,806	,717	,726	,736	1,000						
pr1	,691	,615	,623	,631	,726	1,000					
mk1	,512	,455	,461	,467	,537	,461	1,000				
mk2	,512	,456	,462	,468	,538	,462	,519	1,000			
mk3	,592	,527	,534	,541	,622	,534	,600	,600	1,000		
mk4	,653	,581	,589	,597	,686	,589	,662	,663	,766	1,000	
mk5	,594	,529	,536	,542	,624	,535	,602	,603	,697	,769	1,000
mk6	,547	,486	,493	,499	,574	,493	,554	,555	,641	,708	,643
pk1	,581	,517	,524	,530	,610	,524	,390	,390	,451	,498	,453
pk2	,583	,518	,525	,532	,612	,525	,391	,391	,452	,499	,454
pk3	,576	,512	,519	,526	,605	,519	,386	,387	,447	,493	,449
pk4	,522	,465	,471	,477	,549	,471	,350	,351	,406	,448	,407
pk5	,574	,511	,518	,524	,603	,518	,385	,386	,446	,492	,447
pk6	,541	,481	,488	,494	,569	,488	,363	,363	,420	,464	,422
po6	,507	,451	,457	,463	,533	,457	,353	,354	,409	,451	,410
po5	,511	,455	,461	,467	,537	,461	,356	,357	,412	,455	,414
po4	,564	,501	,508	,515	,592	,508	,393	,393	,455	,502	,456
po3	,492	,438	,444	,449	,517	,443	,343	,343	,397	,438	,398
po2	,630	,560	,568	,575	,662	,568	,439	,440	,508	,561	,510
po1	,582	,518	,525	,531	,611	,524	,406	,406	,469	,518	,471

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6
pr6	,000											
pr5	-,019	,000										
pr4	-,019	,007	,000									
pr3	-,002	-,013	-,008	,000								
pr2	,005	,026	-,032	,014	,000							
pr1	,075	-,087	,039	,024	-,031	,000						
mk1	-,004	,095	-,007	-,015	-,020	-,039	,000					
mk2	,040	,014	-,026	,019	,010	,036	,068	,000				
mk3	,037	,005	,064	,011	,011	,064	-,061	-,008	,000			
mk4	,013	,010	,008	-,008	-,029	,039	-,008	-,023	,006	,000		
mk5	-,002	,062	,025	-,049	,029	-,037	,003	-,053	-,012	,020	,000	
mk6	-,025	-,054	-,091	-,051	-,091	-,028	,063	,109	,011	-,008	-,032	,000
pk1	-,055	,096	,097	-,047	-,022	-,059	,024	-,055	,014	-,047	-,001	-,058
pk2	-,034	-,039	,117	-,079	-,008	-,007	-,013	-,015	,119	-,043	,041	-,048

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6
pk3	,040	,003	,160	-,037	,029	,035	,103	,080	,115	,007	,061	,046
pk4	,013	,043	,071	,092	,048	,072	-,006	-,013	,091	-,007	,004	-,011
pk5	-,077	-,051	,074	-,065	-,027	-,051	,025	,007	,034	-,084	-,036	-,089
pk6	-,032	,060	,089	-,052	-,016	-,098	,115	,047	,035	-,037	-,028	-,016
po6	-,018	-,017	-,053	,074	,064	-,084	,007	-,027	,007	,039	,060	-,026
po5	,024	,025	,020	,023	,044	-,011	-,079	-,019	,047	-,045	-,056	-,142
po4	-,081	,014	,040	,013	,028	-,022	-,050	-,043	,051	,044	,096	-,072
po3	,035	,069	,031	,036	,026	,000	-,008	-,042	,058	-,065	-,015	-,070
po2	-,069	,020	-,011	,005	,049	-,042	-,078	-,076	,047	,000	,080	-,079
po1	-,039	,013	-,045	-,036	,003	-,107	,004	-,077	-,029	,005	,123	-,024

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6
pr6	,000											
pr5	-,149	,000										
pr4	-,163	,050	,000									
pr3	-,015	-,080	-,052	,000								
pr2	,043	,188	-,245	,092	,000							
pr1	,641	-,622	,305	,165	-,243	,000						
mk1	-,038	,756	-,065	-,114	-,175	-,336	,000					
mk2	,381	,108	-,228	,144	,086	,317	,604	,000				
mk3	,327	,039	,518	,077	,088	,519	-,498	-,064	,000			
mk4	,112	,077	,066	-,059	-,235	,324	-,067	-,192	,044	,000		
mk5	-,021	,481	,214	-,368	,246	-,320	,028	-,456	-,091	,160	,000	
mk6	-,222	-,403	-,743	-,365	-,737	-,232	,521	,892	,081	-,061	-,260	,000
pk1	-,407	-,596	,659	-,279	-,149	-,403	,181	-,407	,100	-,329	-,005	-,400
pk2	-,264	-,249	,828	-,489	-,053	-,052	-,103	-,111	,860	-,312	,313	-,340
pk3	,299	,020	1,092	-,220	,198	,240	,767	,596	,803	,047	,448	,320
pk4	,103	,282	,510	,578	,341	,511	-,045	-,098	,661	-,054	,028	-,080
pk5	-,587	-,321	,513	-,395	-,184	-,350	,192	,050	,244	-,600	-,266	-,630
pk6	-,245	,384	,627	-,319	-,111	-,693	,876	,358	,254	-,273	-,212	-,110
po6	-,141	-,115	-,386	,470	,466	-,613	,058	-,210	,050	,296	,466	-,180
po5	,197	,172	,149	,151	,334	-,087	-,643	-,157	,361	-,348	-,456	-,108
po4	-,728	,107	,330	,094	,232	-,181	-,440	-,378	,425	,375	,842	-,590
po3	,294	,477	,238	,241	,196	,000	-,064	-,343	,443	-,509	-,124	-,530
po2	-,554	,136	-,080	,031	,359	-,310	-,632	-,608	,357	-,003	,631	-,590
po1	-,261	,071	-,272	-,193	,020	-,649	,028	-,507	-,178	,031	,797	-,140

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4
Pengembangan_Karir	,025	,011	,012	,011	,036	,012	,002	,002	,003	,006
Pengembangan_Organisasi	,030	,013	,015	,014	,043	,015	,003	,003	,005	,011

	pr6	pr5	pr4	pr3	pr2	pr1	mk1	mk2	mk3	mk4
Motivasi_Kerja	,021	,009	,011	,010	,031	,010	,074	,074	,130	,293
Profesionalitas	,161	,068	,080	,074	,235	,079	,008	,008	,014	,031

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
Motivasi_Kerja	,321	,308	,000	,000
Profesionalitas	,414	,351	,351	,000
pr6	,409	,346	,347	,988
pr5	,449	,381	,381	1,085
pr4	,414	,351	,352	1,000
pr3	,477	,404	,405	1,153
pr2	,467	,396	,396	1,128
pr1	,414	,351	,351	1,000
mk1	,284	,272	,885	,000
mk2	,286	,273	,889	,000
mk3	,344	,329	1,069	,000
mk4	,366	,351	1,140	,000
mk5	,327	,313	1,016	,000
mk6	,321	,308	1,000	,000
pk1	1,096	,000	,000	,000
pk2	1,059	,000	,000	,000
pk3	1,085	,000	,000	,000
pk4	,958	,000	,000	,000
pk5	1,068	,000	,000	,000
pk6	1,000	,000	,000	,000
po6	,000	,744	,000	,000
po5	,000	,721	,000	,000
po4	,000	,721	,000	,000
po3	,000	,694	,000	,000
po2	,000	,872	,000	,000
po1	,000	1,000	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
Motivasi_Kerja	,390	,455	,000	,000
Profesionalitas	,499	,516	,349	,000
pr6	,437	,452	,306	,876

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
pr5	,389	,402	,272	,779
pr4	,394	,407	,276	,790
pr3	,399	,412	,279	,800
pr2	,459	,474	,321	,920
pr1	,394	,407	,276	,789
mk1	,281	,327	,720	,000
mk2	,281	,328	,721	,000
mk3	,325	,379	,833	,000
mk4	,358	,418	,919	,000
mk5	,326	,380	,836	,000
mk6	,300	,350	,770	,000
pk1	,864	,000	,000	,000
pk2	,867	,000	,000	,000
pk3	,856	,000	,000	,000
pk4	,777	,000	,000	,000
pk5	,854	,000	,000	,000
pk6	,805	,000	,000	,000
po6	,000	,747	,000	,000
po5	,000	,753	,000	,000
po4	,000	,830	,000	,000
po3	,000	,725	,000	,000
po2	,000	,928	,000	,000
po1	,000	,857	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
Motivasi_Kerja	,321	,308	,000	,000
Profesionalitas	,301	,243	,351	,000
pr6	,000	,000	,000	,988
pr5	,000	,000	,000	1,085
pr4	,000	,000	,000	1,000
pr3	,000	,000	,000	1,153
pr2	,000	,000	,000	1,128
pr1	,000	,000	,000	1,000
mk1	,000	,000	,885	,000
mk2	,000	,000	,889	,000
mk3	,000	,000	1,069	,000
mk4	,000	,000	1,140	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
mk5	,000	,000	1,016	,000
mk6	,000	,000	1,000	,000
pk1	1,096	,000	,000	,000
pk2	1,059	,000	,000	,000
pk3	1,085	,000	,000	,000
pk4	,958	,000	,000	,000
pk5	1,068	,000	,000	,000
pk6	1,000	,000	,000	,000
po6	,000	,744	,000	,000
po5	,000	,721	,000	,000
po4	,000	,721	,000	,000
po3	,000	,694	,000	,000
po2	,000	,872	,000	,000
po1	,000	1,000	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
Motivasi_Kerja	,390	,455	,000	,000
Profesionalitas	,363	,357	,349	,000
pr6	,000	,000	,000	,876
pr5	,000	,000	,000	,779
pr4	,000	,000	,000	,790
pr3	,000	,000	,000	,800
pr2	,000	,000	,000	,920
pr1	,000	,000	,000	,789
mk1	,000	,000	,720	,000
mk2	,000	,000	,721	,000
mk3	,000	,000	,833	,000
mk4	,000	,000	,919	,000
mk5	,000	,000	,836	,000
mk6	,000	,000	,770	,000
pk1	,864	,000	,000	,000
pk2	,867	,000	,000	,000
pk3	,856	,000	,000	,000
pk4	,777	,000	,000	,000
pk5	,854	,000	,000	,000
pk6	,805	,000	,000	,000
po6	,000	,747	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
po5	,000	,753	,000	,000
po4	,000	,830	,000	,000
po3	,000	,725	,000	,000
po2	,000	,928	,000	,000
po1	,000	,857	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
Motivasi_Kerja	,000	,000	,000	,000
Profesionalitas	,113	,108	,000	,000
pr6	,409	,346	,347	,000
pr5	,449	,381	,381	,000
pr4	,414	,351	,352	,000
pr3	,477	,404	,405	,000
pr2	,467	,396	,396	,000
pr1	,414	,351	,351	,000
mk1	,284	,272	,000	,000
mk2	,286	,273	,000	,000
mk3	,344	,329	,000	,000
mk4	,366	,351	,000	,000
mk5	,327	,313	,000	,000
mk6	,321	,308	,000	,000
pk1	,000	,000	,000	,000
pk2	,000	,000	,000	,000
pk3	,000	,000	,000	,000
pk4	,000	,000	,000	,000
pk5	,000	,000	,000	,000
pk6	,000	,000	,000	,000
po6	,000	,000	,000	,000
po5	,000	,000	,000	,000
po4	,000	,000	,000	,000
po3	,000	,000	,000	,000
po2	,000	,000	,000	,000
po1	,000	,000	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
Motivasi_K	,000	,000	,000	,000

	Pengembangan_Karir	Pengembangan_Organisasi	Motivasi_Kerja	Profesionalitas
erja				
Profesionalitas	,136	,159	,000	,000
pr6	,437	,452	,306	,000
pr5	,389	,402	,272	,000
pr4	,394	,407	,276	,000
pr3	,399	,412	,279	,000
pr2	,459	,474	,321	,000
pr1	,394	,407	,276	,000
mk1	,281	,327	,000	,000
mk2	,281	,328	,000	,000
mk3	,325	,379	,000	,000
mk4	,358	,418	,000	,000
mk5	,326	,380	,000	,000
mk6	,300	,350	,000	,000
pk1	,000	,000	,000	,000
pk2	,000	,000	,000	,000
pk3	,000	,000	,000	,000
pk4	,000	,000	,000	,000
pk5	,000	,000	,000	,000
pk6	,000	,000	,000	,000
po6	,000	,000	,000	,000
po5	,000	,000	,000	,000
po4	,000	,000	,000	,000
po3	,000	,000	,000	,000
po2	,000	,000	,000	,000
po1	,000	,000	,000	,000

	M.I.	Par Change
e19 <--> e24	8,804	,095
e19 <--> e23	4,194	-,101
e18 <--> e14	6,196	,127
e7 <--> e23	5,976	,126
e10 <--> Pengembangan_Organisasi	4,377	,182
e12 <--> e10	4,327	-,128
e5 <--> e17	4,012	-,093
e4 <--> e24	5,093	-,069
e3 <--> e5	7,044	,172
e3 <--> e4	4,332	-,106
e2 <--> e24	4,146	-,052

	M.I.	Par Change
e2 <--> e12	4,389	-,085
e2 <--> e4	5,879	,077

	M.I.	Par Change
--	------	------------

	M.I.	Par Change
pk4 <--- po3	4,981	,279

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
0	e 9		-1,242	9999,000	844,052	0	9999,000
1	e 20		-,364	4,209	537,591	19	,257
2	e 5		-,245	1,359	374,055	5	,954
3	e* 2		-,320	,947	328,476	5	,513
4	e 0	3054,573		,578	292,097	5	1,023
5	e 0	446,374		,828	288,354	4	,000
6	e 0	237,556		,662	275,665	1	,975
7	e 0	160,089		,202	271,698	1	1,138
8	e 0	121,116		,063	271,360	1	1,099
9	e 0	114,120		,015	271,350	1	1,024
10	e 0	114,972		,000	271,350	1	1,001

	pa	pa	pa	pa	pa	pa	pa	pa	pa	par	par	par	par	par	par	par	par
	r_1	r_2	r_3	r_4	r_5	r_6	r_7	r_8	r_9	_1_0	_1_1	_1_2	_1_3	_1_4	_1_5	_1_6	_1_7
par	,0																
_1	15																
par	,0	,0															
_2	07	21															
par	,0	,0	,0														

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7	par _1 8	par _1 9	
_3	09	06	16																	
par _4	,0	,0	,0	,0																
par _5	08	07	07	21																
par _6	,0	,0	,0	,0	,0															
par _7	08	06	07	07	22															
par _8	,0	,0	,0	,0	,0	,0														
par _9	00	00	00	00	00	35														
par _10	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0													
par _11	00	00	00	00	00	19	40													
par _12	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0												
par _13	00	00	00	00	00	21	21	38												
par _14	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0											
par _15	00	00	00	00	00	21	21	23	35											
par _16	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,03										
par _17	00	00	00	00	00	22	21	22	22	7										
par _18	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,04									
par _19	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	2									
par _20	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,03	,04								
par _21	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	2								
par _22	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,02	,03	,04							
par _23	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	7	0	6							
par _24	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,02	,02	,02	,04						
par _25	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	3	2	3						
par _26	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,02	,02	,02	,01	,04					
par _27	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	2	4	2	8	3					
par _28	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,03				
par _29	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0	7				
par _30	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,05			
par _31	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0	8	4			
par _32	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,02			
par _33	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0	4	4			
par _34	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,02			
par _35	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0	4	4			

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7
_1 9	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0	8	7
par _2 0	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,02 3	,02 3
par _2 1	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,00 0	,01 0	,01 1	,01 0	,00 8	,00 8	- 1	- 0
par _2 2	,0 03	,0 02	,0 02	,0 02	,0 02	,0 00	- 01	,0 00	,0 00	,00 0	- 00	- 00	- 00	,00 0	,00 0	- 00	- 00
par _2 3	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 06	,0 06	,0 06	,0 06	,00 6	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	- 00	- 00
par _2 4	- 04	- 03	- 03	- 03	- 03	- 07	- 06	- 06	- 06	- 07	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _2 5	,0 03	,0 02	,0 03	,0 03	,0 03	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 7	,00 8	,00 7	,00 6	,00 6	,00 0	,00 0
par _2 6	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 06	,0 06	,0 07	,0 06	,00 6	,00 9	,01 0	,00 8	,00 6	,00 6	,00 0	,00 0
par _2 7	,0 19	,0 14	,0 16	,0 15	,0 15	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _2 8	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 22	,0 21	,0 23	,0 22	,02 3	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _2 9	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 9	,01 0	,00 9	,00 7	,00 7	,00 0	,00 0
par _3 0	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 3	,00 3
par _3 1	,0 02	,0 01	,0 02	,0 01	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 2	- 01	,0 00	- 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7
par _3 3	,0 01	- ,0 01	,0 01	- ,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 4	- ,0 01	,0 00	- ,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 5	,0 01	- ,0 01	,0 01	- ,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 6	,0 01	,0 00	,0 01	,0 00	- ,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 7	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 03	,0 02	,0 02	,00 2	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 8	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 01	,0 01	,0 01	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _3 9	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	- ,0 01	- ,0 03	- ,0 01	- ,0 01	- ,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 0	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	- ,0 01	- ,0 02	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 1	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 02	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 2	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	- ,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 3	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 2	,00 2	,00 2	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0
par _4 4	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	- ,00 2	- ,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 5	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	- ,00 1	- ,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 6	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	- ,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7	
6																		
par _4 7	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 1	,00 1	,00 1	- ,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 8	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 1	,00 1	,00 1	,00 0	- ,00 1	,00 0	,00 0	,00 0
par _4 9	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 2	,00 1
par _5 0	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	- ,00 1	,00 1
par _5 1	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1
par _5 2	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0
par _5 3	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	- ,00 1	,00 1
par _5 4	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 1

IAIN PURWOKERTO

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7	
par _1	1, 00 0																	
par _2	,4 05	1, 00 0																
par _3	,5 97	,3 20	1, 00 0															
par _4	,4 33	,3 31	,3 62	1, 00 0														

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7
par _5	,4 29	,2 90	,3 54	,3 20	1, 00 0												
par _6	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	1, 00 0											
par _7	,0 01	,0 02	,0 02	,0 02	,0 01	,5 15	1, 00 0										
par _8	,0 01	,0 02	,0 01	,0 01	,0 01	,5 78	,5 43	1, 00 0									
par _9	,0 00	,0 01	,0 01	,0 01	,0 01	,5 96	,5 51	,6 17	1, 00 0								
par _1 0	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,0 00	,6 02	,5 39	,5 96	,6 14	1,0 00							
par _1 1	,0 01	- 03	,0 02	- 03	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	1,0 00						
par _1 2	,0 01	- 01	,0 02	- 01	,0 00	,0 01	,0 01	,0 00	,0 00	,00 1	,70 9	1,0 00					
par _1 3	,0 02	- 01	,0 02	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,00 0	,61 3	,69 0	1,0 00				
par _1 4	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,48 1	,54 3	,49 1	1,0 00			
par _1 5	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,00 0	,50 5	,56 0	,48 7	,42 3	1,0 00		
par _1 6	,0 03	- 02	,0 00	,0 00	,0 03	,0 03	,0 08	,0 08	,0 07	,00 3	,00 3	,00 4	,00 3	,00 0	,00 3	1,0 00	
par _1 7	,0 01	- 01	,0 00	,0 00	,0 03	,0 02	,0 04	,0 06	,0 05	,00 2	,00 0	,00 3	,00 3	,00 0	,00 1	,63 7	1,0 00
par _1	,0 00	- 0	,0 00	,0 00	,0 00	- 0	- 0	- 0	- 0	- 00	,00 4	,00 2	,00 1	,00 0	,00 2	,60 8	,50 5

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7	
8		01				03	06	04	05	2								
par _1 9	,0 01	- 01	- 01	,0 00	,0 01	- 04	- 07	- 08	- 08	- 08	,00 1	,00 3	- 00 2	- 00 2	,00 1	,00 4	,63 3	,51 1
par _2 0	,0 05	,0 00	,0 05	,0 00	,0 01	,0 02	,0 04	,0 03	,0 03	,00 2	,00 1	,00 3	,00 2	,00 0	,00 1	,70 6	,58 2	
par _2 1	,0 10	,0 08	,0 10	,0 04	- 03	,0 13	,0 19	,0 10	,0 18	,01 3	,27 2	,31 2	,28 2	,23 1	,21 1	- 9	,25 0	
par _2 2	,2 20	,1 56	,1 76	,1 74	,1 58	,0 05	,0 34	,0 25	,0 19	,01 3	,03 1	,03 2	,02 6	,01 3	,00 8	,22 5	,20 3	
par _2 3	,0 07	,0 23	,0 05	,0 21	,0 09	,2 54	,2 44	,2 74	,2 66	,26 9	,00 1	,00 6	- 01 4	- 01 9	- 01 2	- 31 5	- 26 6	
par _2 4	,2 05	,1 15	,1 64	,1 29	,1 32	,2 36	,1 81	,2 12	,2 26	,23 5	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
par _2 5	,2 24	,1 31	,1 92	,1 42	,1 55	,0 05	- 14	- 20	- 09	,00 1	- 26 0	- 30 3	- 27 8	- 24 8	- 24 8	,00 1	,00 1	
par _2 6	,0 01	,0 02	,0 08	,0 00	,0 06	,2 08	,1 94	,2 35	,2 27	,21 6	,28 2	,32 6	,25 2	,19 6	,20 1	,00 0	,00 0	
par _2 7	,5 53	,3 46	,4 56	,3 74	,3 63	,0 00	,0 01	,0 01	,0 01	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	
par _2 8	,0 00	,0 01	,0 01	,0 01	,0 00	,5 61	,5 09	,5 72	,5 83	,57 7	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 5	,00 3	
par _2 9	,0 06	,0 15	,0 01	,0 14	,0 01	,0 07	,0 10	,0 01	,0 06	,00 8	,59 5	,64 2	,59 2	,45 8	,46 9	,00 0	,00 1	
par _3 0	,0 06	,0 08	,0 11	,0 14	,0 04	,0 08	,0 10	,0 13	,0 18	,00 4	,00 8	,01 4	,00 8	,01 8	,01 8	,54 4	,42 8	
par _3 1	,1 95	,0 56	,1 88	,0 88	,0 55	,0 00	,0 03	,0 02	,0 02	,00 0	,00 0	,00 1	,00 2	,00 1	,00 1	,00 2	,00 1	
par	-	,0	-	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,00	-	-	-	,00	,00	-	-	

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7
_3 2	,2 57	53	,1 74	73	38	01	02	02	03	2	,00 4	,00 3	,00 3	1	1	,00 6	,00 1
par _3 3	,0 73	- 89	,0 83	- 45	,0 09	- 01	- 02	- 02	- 02	- 00	,00 4	,00 3	,00 2	- 00 1	,00 0	,00 4	,00 2
par _3 4	- 45	,0 42	- 95	,0 04	- 01	,0 00	- 02	- 01	,0 00	,00 1	,00 5	,00 4	,00 3	,00 1	,00 0	,00 2	,00 1
par _3 5	,0 71	- 64	,0 49	- 08	- 17	- 01	- 02	- 01	- 02	- 00	,00 5	,00 2	,00 2	- 00 2	,00 0	,00 2	,00 0
par _3 6	,0 78	,0 12	,0 64	,0 00	- 75	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 4	,00 4
par _3 7	,0 00	,0 03	,0 01	,0 02	,0 01	,0 75	,1 50	,1 27	,1 31	,10 8	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	- 00 1	- 01 1	- 00 7
par _3 8	,0 01	,0 02	,0 02	,0 02	,0 01	,0 62	,0 80	,0 92	,0 72	,03 6	,00 1	,00 1	,00 0	,00 1	,00 0	,00 7	,00 5
par _3 9	- 01	- 02	- 03	- 02	- 01	- 28	- 39	- 70	- 65	- 2	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 1	,00 8	,00 3
par _4 0	,0 01	,0 01	,0 02	,0 01	,0 01	,0 20	,0 41	,1 33	,0 29	,01 5	,00 2	,00 3	,00 0	,00 0	,00 0	,00 9	,00 8
par _4 1	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,0 01	,0 06	,0 39	,0 35	,1 35	,00 8	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 1	,00 6	,00 6
par _4 2	,0 02	,0 00	,0 02	,0 01	,0 01	- 11	,0 11	,0 46	,0 27	- 10 2	,00 1	,00 2	,00 1	,00 1	,00 0	,00 6	,00 6
par _4 3	,0 02	,0 02	,0 03	,0 01	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,0 00	,00 1	,13 7	,14 4	,10 8	,03 2	,05 7	,00 2	,00 3
par _4 4	- 01	,0 06	- 02	,0 06	,0 01	,0 00	,0 01	,0 01	,0 00	,00 0	,14 6	,07 0	,02 8	,01 9	- 02 7	- 01 2	- 00 3
par _4 5	- 02	,0 02	- 03	,0 00	- 01	- 02	- 03	- 01	,0 01	- 00 4	- 08 4	- 19 4	- 03 8	,03 5	- 00 2	,01 6	,00 8

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	par _1 0	par _1 1	par _1 2	par _1 3	par _1 4	par _1 5	par _1 6	par _1 7
par _4 6	- ,0 02	- ,0 01	- ,0 02	- ,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	- ,0 01	- ,0 01	,00 1	,01 7	,01 1	- ,09 8	,00 7	,04 4	,00 6	,00 4
par _4 7	,0 01	- ,0 03	,0 02	- ,0 03	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 1	,08 8	,09 1	,05 8	- ,05 3	,01 2	- ,00 2	- ,00 1
par _4 8	,0 02	- ,0 02	,0 03	- ,0 01	,0 00	,0 01	,0 01	,0 00	,0 01	,00 1	,03 8	,05 2	,05 8	,00 8	,05 9	,00 6	,00 4
par _4 9	,0 00	- ,0 02	- ,0 02	,0 00	,0 03	- ,0 05	- ,0 11	- ,0 11	- ,0 11	- ,00 4	,00 4	- ,00 5	- ,00 4	,00 0	,00 4	,15 2	,09 3
par _5 0	- ,0 13	,0 05	- ,0 06	,0 01	- ,0 06	,0 01	,0 10	,0 10	,0 07	,00 6	- ,00 4	,01 0	,00 5	- ,00 1	- ,00 2	- ,19 8	- ,08 3
par _5 1	- ,0 01	- ,0 01	- ,0 02	,0 00	- ,0 03	- ,0 02	- ,0 02	,0 02	,0 01	- ,00 1	,00 6	,00 3	,00 3	,00 1	,00 2	,00 4	- ,06 4
par _5 2	,0 00	,0 00	- ,0 03	,0 00	,0 04	,0 02	,0 02	- ,0 01	,0 01	,00 0	- ,00 5	- ,00 9	- ,00 6	,00 0	- ,00 1	,05 0	,02 5
par _5 3	- ,0 01	,0 00	,0 00	,0 01	,0 02	,0 04	,0 06	,0 09	,0 08	- ,00 1	- ,00 4	,00 0	,00 2	- ,00 1	- ,00 6	- ,06 7	- ,03 7
par _5 4	,0 18	,0 04	- ,0 15	- ,0 01	,0 02	,0 01	,0 07	,0 11	,0 08	,00 1	,00 5	,00 1	,00 0	,00 0	,00 4	,10 8	,08 0

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	pa r_ 10	pa r_ 11	pa r_ 12	pa r_ 13	pa r_ 14	pa r_ 15	pa r_ 16
pa r_ 1	,0 00															
pa r_ 2	- 1, 21 1	,0 00														
pa r_ 3	- 1, 36	,1 68	,0 00													

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	pa r_ 10	pa r_ 11	pa r_ 12	pa r_ 13	pa r_ 14	pa r_ 15	pa r_ 16
	0															
pa r_ 4	- 1, 06 1	,1 61	,0 01	,0 00												
pa r_ 5	- ,8 75	,2 90	,1 52	,1 39	,0 00											
pa r_ 6	,8 69	1, 57 3	1, 53 3	1, 46 6	1, 35 0	,0 00										
pa r_ 7	,3 63	1, 06 7	1, 00 2	,9 61	,8 56	- ,5 74	,0 00									
pa r_ 8	,9 22	1, 60 8	1, 56 9	1, 50 4	1, 39 0	,0 97	,6 72	,0 00								
pa r_ 9	,8 33	1, 54 1	1, 50 0	1, 43 4	1, 31 8	- ,0 54	,5 49	- ,1 56	,0 00							
pa r_ 10	,9 77	1, 66 6	1, 63 0	1, 56 1	1, 44 6	,1 63	,7 30	,0 61	,2 21	,00 0						
pa r_ 11	,6 02	1, 28 1	1, 23 0	1, 17 9	1, 07 5	- ,1 85	,2 04	- ,2 42	- ,1 53	- ,28 2	,00 0					
pa r_ 12	1, 12 6	1, 78 2	1, 75 4	1, 68 2	1, 57 1	,2 61	,6 38	,1 96	,2 94	,15 9	,79 4	,00 0				
pa r_ 13	,7 99	1, 45 2	1, 40 7	1, 35 3	1, 24 9	,0 04	,3 79	- ,0 56	,0 36	- ,09 3	,28 5	- ,43 4	,00 0			
pa r_ 14	,0 67	,7 70	,6 93	,6 66	,5 66	- ,6 41	- ,2 40	- ,6 90	- ,6 10	- ,73 2	- ,60 9	- 1,2 82	- ,85 0	,00 0		
pa r_ 15	,0 50	,7 52	,6 74	,6 48	,5 49	- ,6 54	- ,2 54	- ,7 03	- ,6 23	- ,74 5	- ,64 1	- 1,3 25	- ,86 4	- ,01 8	,00 0	
pa r_ 16	1, 12 5	1, 80 5	1, 77 9	1, 70 2	1, 58 7	,2 23	,6 11	,1 56	,2 57	,11 9	,39 8	- ,04 4	,20 5	,84 9	,86 3	,00 0

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	pa r_ 10	pa r_ 11	pa r_ 12	pa r_ 13	pa r_ 14	pa r_ 15	pa r_ 16
pa r_ 17	1, 06 9	1, 67 7	1, 63 9	1, 58 4	1, 48 6	,2 83	,6 34	,2 22	,3 14	,18 8	,44 0	,03 9	,26 5	,84 9	,86 1	,13 4
pa r_ 18	,5 37	1, 22 3	1, 16 7	1, 12 0	1, 01 5	- 43	,1 48	- 99	- 10	- 9	- 5	- 5	- 2	,38 5	,39 8	- 7
pa r_ 19	,8 14	1, 43 5	1, 38 7	1, 34 1	1, 24 3	,0 57	,4 15	,0 00	,0 88	,03 6	,22 3	,18 0	,05 1	,63 4	,64 7	,23 4
pa r_ 20	,5 43	1, 30 4	1, 24 8	1, 19 0	1, 07 1	- 15	,1 12	- 74	- 80	- 8	- 8	- 2	- 7	,36 7	,38 2	- 00
pa r_ 21	2, 48 2	1, 52 9	1, 74 3	1, 65 4	1, 73 2	2, 83 1	2, 31 9	2, 83 6	2, 81 2	2,9 04	2,9 05	3,5 58	3,0 76	2,2 71	2,2 32	2,6 23
pa r_ 22	4, 49 3	2, 76 7	3, 26 6	2, 98 6	3, 04 1	3, 86 1	3, 14 8	3, 80 0	3, 81 5	- 3,9 10	- 3,3 49	- 3,9 04	- 3,4 71	- 2,7 93	- 2,7 73	- 3,7 68
pa r_ 23	3, 31 6	2, 06 0	2, 40 4	2, 21 9	2, 31 6	3, 91 3	3, 17 1	3, 93 4	3, 91 2	4,0 19	3,0 10	3,5 56	3,1 17	2,4 33	2,4 17	3,2 31
pa r_ 24	2, 46 7	1, 57 2	1, 76 7	1, 69 2	1, 77 1	2, 69 4	2, 24 8	2, 72 5	2, 68 0	2,7 62	2,6 30	3,1 29	2,7 64	2,1 16	2,0 95	3,2 06
pa r_ 25	3, 67 0	2, 16 3	2, 59 6	2, 34 5	2, 45 4	3, 37 6	2, 73 7	3, 32 6	3, 32 8	3,4 38	2,6 63	3,0 95	2,7 65	2,1 77	2,1 56	3,5 97
pa r_ 26	2, 81 3	1, 76 6	2, 01 0	1, 90 6	1, 98 4	3, 45 1	2, 80 1	3, 50 8	3, 46 1	3,5 46	2,4 12	2,8 07	2,5 60	2,0 23	2,0 00	3,2 95
pa r_ 27	,1 79	,3 25	,2 50	,2 47	,1 79	- 79	- 39	- 20	- 53	- 6	- 6	- 0	- 8	- 3	- 1	- 4
pa r_ 28	1, 37	,5 96	,7 34	,7 06	,7 93	1, 50	1, 17	1, 52	1, 47	1,5 64	1,6 30	2,0 65	1,7 76	1,1 83	1,1 67	2,0 90

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	pa r_ 10	pa r_ 11	pa r_ 12	pa r_ 13	pa r_ 14	pa r_ 15	pa r_ 16
	7					9	6	6	7							
pa r_ 29	4, 92 3	3, 23 6	3, 77 9	3, 43 5	3, 47 8	4, 45 2	3, 70 0	4, 38 7	4, 42 9	4,5 03	3,3 08	3,7 70	3,4 08	2,8 79	2,8 47	4,6 74
pa r_ 30	6, 42 8	4, 25 7	5, 10 8	4, 48 4	4, 52 1	5, 28 5	4, 42 8	5, 19 2	5, 27 7	5,3 12	4,6 03	5,2 27	4,6 71	3,9 44	3,9 14	5,0 93
pa r_ 31	4, 18 5	2, 39 1	3, 02 5	2, 61 4	2, 65 5	3, 69 5	3, 01 5	3, 67 0	3, 67 2	3,7 59	3,2 16	3,7 89	3,3 40	2,6 28	2,6 00	3,9 35
pa r_ 32	5, 46 5	3, 96 2	4, 40 0	4, 21 2	4, 20 9	4, 99 8	4, 17 3	4, 91 5	4, 98 1	5,0 35	4,3 58	4,9 80	4,4 39	3,7 20	3,6 88	5,2 22
pa r_ 33	3, 42 9	1, 86 9	2, 40 2	2, 07 2	2, 21 4	3, 36 4	2, 70 6	3, 34 7	3, 33 6	3,4 33	2,9 22	3,4 84	3,0 50	2,3 36	2,3 12	3,6 10
pa r_ 34	4, 74 6	3, 26 0	3, 55 6	3, 42 2	3, 47 7	4, 44 7	3, 66 9	4, 38 4	4, 42 4	4,4 96	3,8 65	4,4 72	3,9 65	3,2 43	3,2 13	4,6 86
pa r_ 35	3, 72 5	2, 10 6	2, 62 3	2, 23 6	2, 41 0	3, 56 1	2, 88 2	3, 53 6	3, 53 4	3,6 27	3,0 97	3,6 66	3,2 19	2,5 01	2,4 76	3,8 03
pa r_ 36	3, 40 1	1, 92 8	2, 34 6	2, 08 8	2, 10 6	3, 34 1	2, 68 7	3, 32 5	3, 31 4	3,4 12	2,8 96	3,4 58	3,0 29	2,3 17	2,2 92	3,5 74
pa r_ 37	3, 84 3	2, 35 8	2, 78 4	2, 53 9	2, 61 9	3, 83 6	3, 21 1	3, 88 2	3, 90 1	3,9 53	3,2 38	3,8 16	3,3 59	2,6 41	2,6 14	3,9 48
pa r_ 38	4, 51 9	2, 86 3	3, 38 7	3, 05 9	3, 12 8	4, 07 3	3, 50 6	4, 23 7	4, 23 7	4,2 62	3,6 17	4,2 10	3,7 26	3,0 03	2,9 75	4,3 84
pa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	pa r_ 10	pa r_ 11	pa r_ 12	pa r_ 13	pa r_ 14	pa r_ 15	pa r_ 16
r_ 39	3, 53 0	2, 11 7	2, 50 3	2, 29 2	2, 38 0	3, 48 1	2, 70 6	3, 40 7	3, 40 7	3,5 17	3,0 55	3,6 22	3,1 82	2,4 68	2,4 43	3,7 70
pa r_ 40	- 4, 47 4	- 2, 83 0	- 3, 34 5	- 3, 02 5	- 3, 09 6	- 4, 15 9	- 3, 35 0	- 3, 91 7	- 4, 06 8	- 4,2 08	- 3,5 98	- 4,1 93	- 3,7 05	- 2,9 83	- 2,9 55	- 4,3 83
pa r_ 41	- 4, 84 7	- 3, 09 6	- 3, 67 2	- 3, 29 9	- 3, 36 3	- 4, 34 5	- 3, 54 9	- 4, 25 3	- 4, 16 3	- 4,3 93	- 3,7 89	- 4,3 92	- 3,8 89	- 3,1 66	- 3,1 37	- 4,5 99
pa r_ 42	- 4, 61 3	- 2, 92 9	- 3, 47 0	- 3, 12 7	- 3, 19 6	- 4, 19 8	- 3, 47 8	- 4, 22 5	- 4, 22 8	- 4,1 34	- 3,6 66	- 4,2 61	- 3,7 74	- 3,0 51	- 3,0 22	- 4,4 42
pa r_ 43	- 4, 32 5	- 2, 69 5	- 3, 20 1	- 2, 88 9	- 2, 96 4	- 4, 02 4	- 3, 29 1	- 3, 97 9	- 3, 99 9	- 4,0 81	- 3,6 57	- 4,2 89	- 3,7 34	- 2,9 13	- 2,9 08	- 4,2 60
pa r_ 44	- 5, 33 8	- 3, 44 8	- 4, 10 0	- 3, 66 3	- 3, 71 1	- 4, 63 3	- 3, 83 6	- 4, 56 5	- 4, 61 3	- 4,6 77	- 3,9 03	- 4,5 74	- 4,0 99	- 3,4 11	- 3,3 44	- 4,8 57
pa r_ 45	- 6, 12 8	- 4, 04 6	- 4, 82 4	- 4, 27 2	- 4, 30 6	- 5, 10 6	- 4, 26 3	- 5, 01 9	- 5, 09 0	- 5,1 38	- 4,3 93	- 4,9 20	- 4,5 03	- 3,8 28	- 3,7 71	- 5,3 56
pa r_ 46	- 5, 07 7	- 3, 25 4	- 3, 87 1	- 3, 46 3	- 3, 52 3	- 4, 48 4	- 3, 70 2	- 4, 41 9	- 4, 46 1	- 4,5 33	- 3,9 18	- 4,5 23	- 3,9 04	- 3,2 76	- 3,2 76	- 4,7 29
pa r_ 47	- 4, 17 8	- 2, 58 1	- 3, 06 8	- 2, 77 1	- 2, 85 1	- 3, 92 9	- 3, 20 6	- 3, 88 9	- 3, 90 5	- 3,9 90	- 3,5 13	- 4,1 25	- 3,5 93	- 2,7 56	- 2,7 85	- 4,1 66
pa r_ 48	- 4, 20 9	- 2, 60 0	- 3, 09 1	- 2, 79 1	- 2, 86 9	- 3, 94 5	- 3, 22 0	- 3, 90 4	- 3, 92 2	- 4,0 05	- 3,4 66	- 4,0 84	- 3,6 05	- 2,8 07	- 2,7 35	- 4,1 75
pa r_ 49	- 4, 64	- 2, 92	- 3, 47	- 3, 13	- 3, 20	- 4, 21	- 3, 45	- 4, 15	- 4, 18	- 4,2 68	- 3,6 72	- 4,2 62	- 3,7 70	- 3,0 47	- 3,0 22	- 4,6 82

	pa r_ 1	pa r_ 2	pa r_ 3	pa r_ 4	pa r_ 5	pa r_ 6	pa r_ 7	pa r_ 8	pa r_ 9	pa r_ 10	pa r_ 11	pa r_ 12	pa r_ 13	pa r_ 14	pa r_ 15	pa r_ 16
	5	9	9	2	3	3	4	4	2							
pa r_ 50	6, 17 7	4, 08 4	4, 87 3	4, 31 0	4, 33 7	5, 13 6	4, 29 4	5, 05 2	5, 12 4	5,1 73	4,4 74	5,1 14	4,5 55	3,8 25	3,7 91	5,2 03
pa r_ 51	4, 06 1	2, 50 1	2, 96 3	2, 69 0	2, 76 5	3, 85 6	3, 14 1	3, 82 4	3, 83 5	3,9 19	3,3 56	3,9 41	3,4 70	2,7 46	2,7 19	4,1 04
pa r_ 52	4, 66 7	2, 94 3	3, 49 4	3, 14 4	3, 21 6	4, 23 2	3, 47 5	4, 17 5	4, 20 7	4,2 83	3,6 71	4,2 67	3,7 75	3,0 54	3,0 24	4,5 37
pa r_ 53	4, 01 6	2, 46 7	2, 92 5	2, 65 5	2, 73 6	3, 83 5	3, 12 4	3, 80 5	3, 81 5	3,8 89	3,3 19	3,9 08	3,4 44	2,7 18	2,6 87	3,9 76
pa r_ 54	5, 99 0	3, 89 3	4, 68 0	4, 12 2	4, 16 4	4, 99 2	4, 15 2	4, 89 8	4, 96 7	5,0 28	4,3 52	4,9 76	4,4 28	3,7 00	3,6 69	5,3 31

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	54	271,350	246	,128	1,103
Saturated model	300	,000	0		
Independence model	24	874,177	276	,000	3,167

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,057	,622	,539	,510
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,357	,134	,059	,123

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,690	,652	,960	,952	,958
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,891	,615	,854

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	25,350	,000	69,627
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	598,177	512,686	691,272

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	8,753	,818	,000	2,246
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	28,199	19,296	16,538	22,299

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,058	,000	,096	,385
Independence model	,264	,245	,284	,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	379,350	829,350	458,500	512,500
Saturated model	600,000	3100,000	1039,721	1339,721
Independence model	922,177	1122,177	957,354	981,354

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	12,237	11,419	13,665	26,753
Saturated model	19,355	19,355	19,355	100,000
Independence model	29,748	26,990	32,751	36,199

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	33	35
Independence model	12	12

Minimization: ,022
 Miscellaneous: 1,142
 Bootstrap: ,000
 Total: 1,164