



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN CPNS  
DARI GURU TENAGA HONORER TERHADAP KINERJA  
GURU DI KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**AHMAD BUHARI**

**NIM. 018578932**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRAK****PENGARUH PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN CPNS GURU DARI  
TENAGA HONORER TERHADAP KINERJA GURU  
DI KABUPATEN BUNGO**

Ahmad Buhari  
[Buhari548@gmail.com](mailto:Buhari548@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan senantiasa selalu ingin memiliki pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, yang mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam rangka mendukung kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Banyak hal yang di upayakan oleh organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Diantaranya yaitu dengan pengangkatan dan penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan keahliannya. Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara parsial; 2) Untuk menganalisis penempatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara parsial; 3) Untuk menganalisis pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara simultan. Penelitian ini menggunakan menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 572 pegawai, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan tabel Krejcie didasarkan atas kesalahan 5%, sehingga sampel dalam penelitian menjadi 230 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F. Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Pengangkatan ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya Pengangkatan ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pelaksanaan proses pengangkatan yang baik dan didukung dengan dilakukannya penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya akan mampu meningkatkan kinerja kinerja guru pada Kabupaten Bungo.

*Kata kunci: Pengangkatan, Penempatan dan Kinerja Guru.*

**ABSTRACT****THE EFFECT OF APPOINTMENT AND PLACEMENT OF TEACHERS  
EMPLOYESS HONORARIUM TO THE PERFORMANCE OF  
TEACHERS IN THE DISTRICT BUNGO**

Ahmad Buhari  
[Buhari548@gmail.com](mailto:Buhari548@gmail.com)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

Every organization both companies and government organizations always always wanted to have employees who should be entitled high work ethic, which is able to contribute good work in order to support the organization with performance to achieve the goal. Human resources will either be able to affect sefisensi and effectiveness of an organization. Many things in trying to do the organization with both private and government in order to improve the quality of human resources in order to improve its performance. Among them is the appointment and deployment of staff in accordance with the qualifications and skills. The purpose of this study were: 1) To analyze the appointment of temporary employees employess teachers on teacher performance in Bungo partially; 2) To analyze the placement of temporary employees employess teachers on teacher performance in Bungo partially; 3) To analyze the recruitment and placement of temporary employees employess teachers on teacher performance in Bungo simultaneously. This study used a descriptive method and quantitative analysis. As many as 572 employees of the study population, sampling technique in this research is based on a table Krejcie error of 5%, resulting in a study sample to 230 employees. Techniques of data collection using questionnaires. Techniques using multiple linear regression analysis and testing continued with R Square and hypothesis testing partial and simultaneous with the t test and F test of linear regression equations were conducted, the results show that the Rapture (X1) and placement (X2) has an influence on teacher performance. Where based on the results of t-test (partial) and F test (Simultaneous) showed that the Rapture (X1) and placement (X2) has a significant and positive influence. This explains that when a good implementation of the appointment process and supported by appropriate staffing done with the field will be able to improve the performance of the performance of teachers in Bungo region.

*Keywords: Appointment, Placement and Teacher Performance.*

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Pengangkatan Dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Bungo.” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2014

Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL  
PILAS KEMALANGAN DA NIKSI  
TOL  
803D1ACF194448065

ENAM RIBU RUPIAH  
6000 DJP

(Ahmad Buhari)

NIM. 018578932

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Ahmad Buhari  
 NIM : 018578932  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Pengangkatan Dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Bungo.

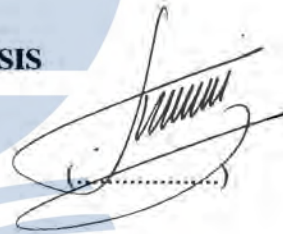
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu/14 Desember 2014  
 Waktu : 17.00 – 19.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

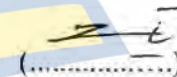
**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji  
 Suciati, M.Sc., Ph.D.



(.....)

Penguji Ahli  
 Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M.Si



(.....)

Pembimbing I  
 Dr. Muaza, M.Si



(.....)

Pembimbing II  
 Drs Udan Kusmawan, MA., Ph.D



(.....)

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pengangkatan Dan Penempatan CPNS Dari Tenaga Honorer Kategori II Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : Ahmad Buhari  
 NIM : 018578932  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Minggu, 14 Desember 2014

Menyetujui:

Pembimbing I,

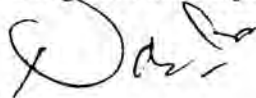
Pembimbing II,

Dr. Muzza, M.Si

Drs Udan Kusmawan, MA., Ph.D

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu  
 Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur  
 Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.  
 NIP. 19520213 198503 2 001



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan . Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Ibu Dr. Muaza, M.Si, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Drs Udan Kusmawan, MA., Ph.D selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.
5. Seluruh pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.

6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Istri tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014



**AHMAD BUHARI**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418  
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Nama** : Ahmad Buhari  
**NIM** : 018578932  
**Program Studi** : Magister Manajemen  
**Tempat/Tanggal Lahir** : Kuala Tugkal, 8 Desember 1975

**Riwayat Pendidikan** : SDN 285/V Betara Kiri Kec Betara Kabupaten  
 Tanjung Jabung Barat Prov. Jambi  
 SMPN 3 Kuala Tungkal Kec. Tunga Ilir Kab.  
 Tanjung Jabung Barat Prov. Jambi  
 SMKN 1 Kuala Tungkal Kec Tungkal Ilir Kab.  
 Tanjung Jabung Barat Prov. Jambi  
 STKIP YPM Bangko, Kab. Merangin Prov. Jambi

**Riwayat Pekerjaan** : Pelaksana Tata Usaha SMPN 1 Bathin II Babeko  
 (1998-2009)  
 Pelaksana Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan  
 Kabupaten Bungo (2009-2012)  
 Kasubid Perencanaan pada Badan Kepegawaian dan  
 Diklat Kabupaten Bungo (2012-sekarang)

**Alamat Tetap** : Jl. Taman Siswa RT. 12/05 Kelurahan Manggis  
 Kecamatan Bathin III, Kabupaten Bungo, Jambi.

**No. Telp** : 085267322131

Jambi, 24 DES 2014



**Ahmad Buhari**  
NIM. 018578932

## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Pernyataan.....	iii
Lembar Layak Uji.....	iv
Pengesahan.....	v
Persetujuan TAPM.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Riwayat Hidup.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II</b>	<b>TINJUAN PUSTAKA</b>
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Pegawai.....	15
a. Kinerja Guru.....	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	16
c. Indikator Kinerja Guru.....	17
2. Pengangkatan.....	21
a. Definisi Konseptual Implikasi Pengangkatan Tenaga Honorar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.....	21
b. Dimensi Pengangkatan.....	22
c. Ketentuan Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi CPNS2 .....	25
3. Penempatan.....	33
a. Pengertian Penempatan.....	33
b. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja.....	34
c. Jenis-jenis Penempatan.....	35
d. Sistem Penempatan.....	35
e. Prosedur Penempatan Tenaga Kerja.....	36

f. Dimensi Penempatan.....	37
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir.....	40
D. Hipotesis.....	45

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Desain Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel.....	48
C. Instrumen Penelitian.....	49
1. Data Primer.....	50
2. Data Skunder.....	50
D. Teknik Pengumpulan data.....	50
1. Kuesioner.....	51
2. Wawancara.....	51
3. Dokumentasi.....	52
4. Observasi.....	52
E. Defenisi Operasional.....	54
1. Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ).....	54
2. Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ).....	55
F. Uji Kualitas Data.....	57
1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengangkatan ( $X_1$ ).....	57
2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Penempatan ( $X_2$ ).....	60
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y).....	62
G. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Normalitas.....	64
2. Uji Multikolinearitas.....	65
H. Metode Analisis.....	66
1. Analisis Kualitatif (Deskriptif).....	66
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	69
a. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	69
b. Determinasi ( $R^2$ ).....	70
c. Uji-t (Uji Parsial).....	71
d. Uji F (Uji Simultan).....	72
I. Rancangan Uji Hipotesis.....	73

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Profil Responden .....	75
1.	Latar Belakang Umur Reponden.....	75
2.	Latar Belakang Golongan Responden.....	77
3.	Latar Belakang Pendidikan Responden .....	78
B.	Hasil Penelitian.....	79
1.	Analisis Deskriptif .....	79
a.	Analisis Deskriptif Variabel Pengangkatan .....	79
b.	Analisis Deskriptif Variabel Penempatan .....	85
c.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	91
2.	Hasil Analisis Kuantitatif.....	97
a.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	97
1)	Uji Normalitas.....	98
2)	Uji Multikolinearitas.....	99
b.	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda .....	99
c.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	101
d.	Hasil Uji t (Parsial) .....	102
e.	Hasil Uji F (Simultan).....	104
C.	Analisa dan Pembahasan .....	106
1.	Pembahasan Pertama.....	106
2.	Pembahasan Kedua .....	110
3.	Pembahasan Ketiga .....	113
D.	Ringkasan Pembahasan .....	115
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan.....	117
B.	Saran .....	118
1.	Secara Praktis.....	118
2.	Secara Akademis.....	119
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	120

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Berpikir.....	44
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	76
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan.....	77
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4.4. Normal dan P-P Plot .....	98



## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1. Menurut Database Tahun 2006 Keadaan Tenaga Honorer Pemerintah Kabupaten Bungo.....	4
1.2. Jumlah Tenaga Honorer Yang Sudah Diangkat Berdasarkan Tahun .....	6
2.1. Penelitian Terdahulu .....	39
3.1. Populasi Penelitian .....	47
3.2. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data .....	51
3.3. Operasional Variabel (Y) .....	55
3.4. Operasional Variabel $X_1$ .....	55
3.5. Operasional Variabel $X_2$ .....	56
3.6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pengangkatan ( $X_1$ ) .....	58
3.7. Kriteria Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
3.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengangkatan .....	59
3.9. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Penempatan .....	60
3.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan .....	61
3.11. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja .....	62
3.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	63
3.13. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal .....	69
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	76
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	77
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
4.4. Indikator variabel Pengangkatan ( $X_1$ ) .....	81
4.5. Rentang Skala Penelitian Variabel Pengangkatan ( $X_1$ ) .....	83
4.6. Indikator variabel Penempatan ( $X_2$ ) .....	86
4.7. Rentang Skala Penelitian Variabel Penempatan ( $X_2$ ) .....	88
4.8. Indikator Variabel Kinerja Guru (Y) .....	93
4.9. Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y) .....	95
4.10. Hasil Uji Multikolinearitas .....	99
4.11. Hasil Estimasi Regresi .....	100
4.12. Koefisien Determinasi .....	101
4.13. Hasil Uji t (Parsial) .....	102
4.14. Hasil Uji F Secara Simultan .....	105
4.15. Pembahasan Hasil Hipotesis .....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian .....	122
2. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	129
3. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data .....	146
4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	156
5. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi.....	158
6. Tabel Krejcie.....	159
7. Blangko Observasi .....	160



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kepemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan issue yang menonjol dalam pengelolaan administrasi publik yang muncul sekitar dua dasa warsa yang lalu. Tuntutan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan adalah sejalan dengan kemajuan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi.

Di dalam rumusan Pasal 3 UU. Nomor 28 Tahun 1999, telah secara tegas dan limitatif diatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan istilah good governance. Kesemua prinsip-prinsip good governance harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan CPNS, khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi *the right man on the right place* (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan CPNS. Namun tidak menutup kemungkinan penerimaan CPNS di daerah-daerah, dinilai sangat sarat dengan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pada masa orde baru pengangkatan seorang aparat birokrasi pemerintahan menghendaki profesionalisme dalam diri seorang pejabat. Indikasi ini dapat dilihat



pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintahan yang dijabat oleh orang-orang profesional sesuai dengan potensi, dedikasi, dan prestasi yang bersangkutan.

Di era reformasi, nuansa profesionalisme dalam sistem rekrutmen PNS tuntutananya semakin tinggi. Konsep teori "*The Right Man on The Right Place*" ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Aplikasinya, dilakukanlah perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.

Sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974; Jo. Undang-Undang Dasar Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Pekerjaan PNS saat ini diminati oleh sebagian besar pencari kerja. Di Indonesia menjadi seorang PNS bisa jadi sebuah impian untuk hampir semua pencari kerja. PNS sangat menarik karena adanya kepastian seperti gaji, keberlangsungan pekerjaan, dan pensiunan.

Di dalam organisasi birokrasi tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat pegawai honorer yang

membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Tenaga honorer menurut PP No 48 tahun 2005 Jo. PP 56 tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Eksistensi pegawai honorer daerah diakui secara formal dalam UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pasal 2 ayat (3) dan diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Belum adanya sistem pengelolaan pegawai honorer daerah secara nasional, telah mendorong pemerintah daerah berinisiatif mengangkat pegawai honorer daerah dengan alasan kebutuhan unit kerja walaupun rekrutmennya dilakukan tanpa mekanisme standar seleksi yang benar.

Besarnya animo masyarakat bekerja jadi honorer tidak terlepas dari pola pikir yang menjadikan honorer sebagai daftar tunggu untuk menjadi PNS. Hal ini disebabkan PNS dianggap memiliki jaminan hidup dan keamanan. Dengan pekerjaan ringan dan mendapatkan gaji tiap bulan serta tunjangan pensiun memberikan rasa aman bagi PNS. Berdasarkan pendataan pada akhir tahun 2006 untuk menyusun database, jumlah tenaga honorer yang ada pada Kabupaten Bungo berjumlah 1257 orang yang terdistribusi pada kantor-kantor Pemerintah ataupun pada

sekolah-sekolah pada Kabupaten Bungo sebagaimana yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
Keadaan Tenaga Honorer Pemerintah Kabupaten Bungo  
Menurut Database Tahun 2006

1	Tenaga Guru	457
2	Tenaga Kesehatan	128
3	Tenaga Penyuluh	8
4	Tenaga Tekhnis Lainnya	664

*Sumber: Bidang Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bungo*

Menyadari akan keberadaan tenaga honorer pada organisasi yang cukup besar dan dengan pertimbangan kemanusiaan, dimana ada yang telah mengabdikan selama puluhan tahun, maka Pemerintah akhir tahun 2005 menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lainnya dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Selanjutnya dalam pasal 11 dinyatakan bahwa pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai Tahun Anggaran 2005. Oleh karena itu penelitian ini hendak mendeskripsikan implikasi pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon pegawai Negeri Sipil terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan di kabupaten Bungo.

Seiring dengan kebijaksanaan pemerintah sesuai dengan PP No. 56 tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, mendorong pemerintah Kabupaten Bungo instansi terkait untuk melakukan pengangkatan CPNS sesuai dengan mekanisme yang termuat dalam peraturan pemerintah tersebut. Di dalam PP No. 56 Tahun 2012 tersebut. Diatur sejumlah persyaratan, kriteria, sistem dan prosedur (mekanisme) pelaksanaan Pengangkatan CPNS yang menjadi pedoman atau petunjuk teknis pelaksanaan bagi instansi terkait khususnya BKD baik itu untuk tenaga honorer kategori 1 maupun kategori 2. Tenaga honorer Kategori 1 merupakan tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sedangkan tenaga honorer kategori 2 merupakan tenaga honorer yang penghasilannya tidak dibiayai oleh APBN/APBD dan Non APBD/APBN.

Dalam pelaksanaannya pengadaan calon pegawai negeri sipil mulai tahun 2005 pemerintah telah menetapkan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Pengangkatan ini dilaksanakan oleh pemerintah atas pertimbangan agar pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, yang sebagian dilakukan oleh tenaga honorer dapat berjalan dengan lancar. Pada instansi pemerintah sendiri perekrutan pegawai dari tenaga honor menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga

honorar di Indonesia, terutama bagi tenaga honorar yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi pemerintahan namun belum ada kejelasan mengenai statusnya karena belum juga diangkat menjadi CPNS. Seperti halnya yang terjadi di Kabupaten Bungo, dari informasi yang diperoleh penulis dari salah satu informan di BKD. Berikut dapat dilihat Jumlah penerimaan CPNS melalui jalur honor 9 tahun terakhir pada Kabupaten Bungo.

**Tabel 1.2. Jumlah Tenaga Honorar Yang Sudah Diangkat Berdasarkan Tahun.**

No.	Jenis Tenaga Honorar	Tahun									Jumlah	Selisih
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
1	Tenaga Guru	121	65	23	9	46	0	6	31	31	332	125
2	Tenaga Kesehatan	44	49	0	1	33	0	1	0	0	128	0
3	Tenaga Penyuluh	1	0	5	0	1	0	1	0	0	8	0
4	Tenaga Teknis Lainnya	243	102	0	143	55	0	19	10	9	581	83
<b>Jumlah</b>		<b>409</b>	<b>216</b>	<b>28</b>	<b>153</b>	<b>135</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>1049</b>	<b>208</b>

Sumber: Bidang Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bungo

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwasanya jumlah penerimaan CPNS melalui jalur tenaga honorar pada Kabupaten Bungo telah diangkat dari tahun 2006 s.d 2014 sebanyak 1049 orang dimana jumlah tenaga guru sebanyak 332, tenaga kesehatan sebanyak 128, tenaga penyuluh sebanyak 8 dan tenaga teknis lainnya sebanyak 581 orang. Sedangkan untuk jumlah angka selisih sebanyak 208 merupakan jumlah tenaga honorar yang tidak memenuhi persyaratan dan dinyatakan gagal.

Jika dirata-ratakan jumlah tenaga honorar yang diangkat menjadi CPNS periode 2006-2014 jumlah tenaga guru cukup besar. Hal ini dikarenakan bahwa pemerintah ingin fokus untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Diharapkan dengan

perekrutan ini dapat meningkatkan kualitas guru dalam memberikan dedikasinya pada dunia pendidikan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Namun sayangnya belakangan ini sering kali muncul banyak pertanyaan mengenai keefektifan perekrutan tenaga honorer ini, terutama khususnya untuk tenaga guru. Karena berdasarkan fakta yang diperoleh dari lapangan banyak sekali kualifikasi pendidikan dari tenaga honorer tersebut yang tidak sesuai dengan tugas dan jabatan yang di embannya.

Sebagai salah satu contoh terjadi di salah satu Sekolah dasar (SD) di desa "A" seorang guru berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) mengajar di salah satu SD, hal ini semestinya tidak boleh terjadi, karena seharusnya yang mengajar di SD harus lulusan S.1 PGSD. Karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa tenaga pengajar atau guru yang mengajar pada SD, SMP dan SMA haruslah mengantongi ijazah S1 Atau D4. Namun dikarenakan di desa "A" tidak memiliki SDM yang relevan dan mau untuk melaksanakan tugas (untuk honor), maka guru tersebut mencoba membantu mengajar di SD desa "A" tersebut. Karena dalam pendataan guru telah mengajar sampai dengan 31 desember 2005 sudah 1 tahun maka guru bisa di jaring dalam kelompok tenaga Honorer Kategori II. Dan dalam tes seleksi guru dinyatakan lulus dan telah pemberkasan untuk penetapan NIP. guru dan yang bersangkutan akan ditempatkan di SD desa "A" untuk megajar. Selain itu pula juga ditemui kasus seseorang yang pendidikan SMA mengajar di SMA, pendidikan SMA mengajar di SMP, pendidikan S.1 Pertanian Ilmu

Murni mengajar pendidikan biologi. Artinya banyak sekali kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang diemban.

Padahal sebagai tenaga pendidik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar seorang guru haruslah memiliki kompetensi yang baik, dan salah satunya dapat dilihat dari latar belakang pendidikan guru tersebut, agar nantinya para peserta didik dapat mengikuti proses belajar mengajar yang baik dengan pengetahuan ilmu yang terbaru. Karena selain bisa mengajar, seorang guru harus mampu memberikan metode mengajar yang menarik agar peserta didik tidak jenuh dalam mengikuti proses belajar mengajar. Seorang guru juga harus memiliki perencanaan program kegiatan belajar yang baik, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang baik, serta harus mampu melaksanakan evaluasi secara berkala kepada peserta didik. Selain itu pula seorang guru juga harus memiliki pengetahuan yang luas agar peserta didik dapat memiliki motivasi belajar tinggi. Namun sejauh ini indikator kerja guru yang baru tercapai hanya sebatas pelaksanaan kegiatan pembelajaran saja. Sedangkan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar guru belum begitu bisa dalam merencanakan program kegiatan yang matang serta belum dapat melaksanakan kegiatan evaluasi secara berkala.

Kegagalan dalam melakukan pengangkatan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian proses pengangkatan harus benar-benar dilakukan, karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menentukan “the right man on the right place”, juga

untuk menghindari tingkat “turn over” pegawai yang tinggi. Tingginya tingkat “turn over” pegawai memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Pelaksanaan pengangkatan dan seleksi terhadap tenaga kerja merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

Dengan program seleksi dan penempatan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan maka peningkatan motivasi kerja pegawai dapat tercapai dan akan berdampak pada kinerja yang baik. Pegawai yang ditempatkan sesuai pada kemampuannya dapat memacu motivasinya untuk bekerja dan meningkatkan keterampilan. Dengan kata lain, pegawai yang ditempatkan tersebut memiliki kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pada suatu jabatan secara efektif dan efisien. Sebaliknya jika pegawai tersebut tidak ditempatkan pada tempatnya dan tidak sesuai seperti yang diinginkan, maka akan berdampak terhadap rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seperti yang terjadi pada salah satu daerah kecamatan yang ada di Kabupaten Bungo, ketika Surat Keputusan (SK) nya keluar dan ditempatkan didaerah yang jauh dari tempat asalnya, pegawai tersebut mulai tidak focus dengan pekerjaannya dalam



mengajar, karena jarak tempuh tempat kerja setelah diangkat menjadi pegawai malah semakin jauh, dan bukan ditempatkan pada tempat guru tersebut mengajar sebagai tenaga honorer dulu. Sehingga membuat banyak pekerjaan guru tersebut menjadi tidak efisien, dikarenakan untuk pergi bekerja harus mengorbankan banyak hal, resiko perjalanan, biaya, tenaga dan keluarga yang harus ditinggalkan. Hal tersebut tentu saja pelaksanaan penempatan yang dilaksanakan menjadi tidak efektif dan efisien.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Sulistiyani dan Rosyidah, 2008:151). Pada dasarnya penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Penempatan kerja harus didasarkan pada job descriptions dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Deskripsi pekerjaan (job descriptions) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan (Rivai, 2007:125). Prinsip penempatan yang

tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing.

Bertitik tolak dari penjabaran latar belakang penelitian ini, penulis tertarik untuk mengangkatnya menjadikan sebuah penelitian, guna untuk melihat efektivitas rekrutmen dan penempatan CPNS dari tenaga honorer Guru terhadap peningkatan kinerja Guru dengan judul *“Pengaruh Pengangkatan Dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Bungo”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan senantiasa selalu ingin memiliki pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, yang mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam rangka mendukung kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang merupakan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset penting dalam sebuah organisasi untuk dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi sefisensi dan efektivitas suatu organisasi.

Banyak hal yang di upayakan oleh organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Diantaranya yaitu dengan pengangkatan dan penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan keahliannya.

Namun akhir-akhir ini masalah rekrutmen dan penempatan pegawai pada organisasi pemerintahan pada program pengangkatan CPNS dari tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bungo sering kali di pertanyakan ke efektifannya khususnya untuk penempatan guru, hal ini dikarenakan oleh:

1. Banyaknya kualifikasi pendidikan dari tenaga honorer tersebut yang tidak sesuai dengan tugas dan jabatan yang di embannya.
2. Penempatan kerja yang tidak didasarkan pada *job descriptions* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.
3. Masih adanya penempatan kerja pegawai tidak dipertimbangkan atas dasar bukan ditempatkan pada tempat pegawai tersebut bekerja sebagai tenaga honorer dulu, melainkan ditempatkan pada tempat yang justru lebih jauh, sehingga membuat pegawai tersebut menjadi tidak fokus dalam menjalani pekerjaannya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka didapat rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara parsial?
2. Apakah penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara parsial?
3. Apakah pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara simultan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara parsial.
2. Untuk menganalisis penempatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara simultan.

#### **E. Manfaat penelitian**

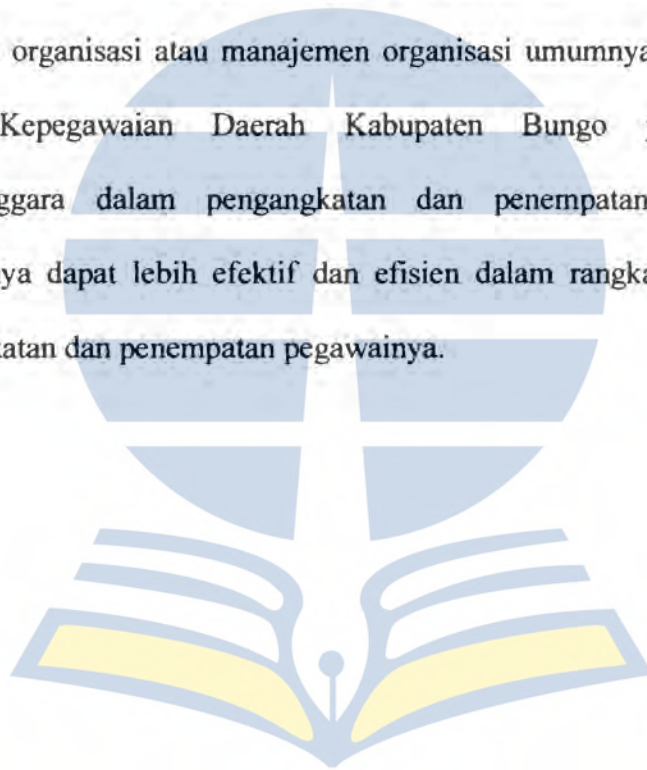
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis dan tempat dilakukan penelitian:

1. Bagi akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal pengangkatan, penempatan dan kinerja guru yang ada pada suatu instansi pemerintah, dimana ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi seorang guru dalam bekerja.

## 2. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi umumnya, Khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bungo yang merupakan penyelenggara dalam pengangkatan dan penempatan pegawai. Agar kedepannya dapat lebih efektif dan efisien dalam rangka penyelenggaraan pengangkatan dan penempatan pegawainya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### I. Kinerja Guru

###### a. Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

Sulistiyorini (2006:62), mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja itu bias berupa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Selain itu Simamora (2009:156) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil atau pekerjaan baik berupa fisik atau material maupun non fisik maupun non material.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut criteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna mencapai tujuan institusi pendidikan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Muhlisin (2008:30), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan Profesi

3. Kemampuan Mengajar
4. Komunikasi
5. Hubungan dengan masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahteraan
8. Iklim Kerja

### c. Indikator Kinerja Guru

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian/Indikator Kemampuan Guru (APKG). Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) menjabarkan alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Selanjutnya Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) juga menetapkan *indicator penilaian* terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan



pembelajaran di kelas yaitu: (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) evaluasi/penilaian pembelajaran.

### **1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (1) Identitas Silabus, (2) Standar Kompetensi (SK), (3) Kompetensi Dasar (KD), (4) Materi Pembelajaran, (5) Kegiatan Pembelajaran, (6) Indikator, (7) Alokasi Waktu, dan (8) Sumber Pembelajaran.

### **2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

#### **a) Pengelolaan Kelas**

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui

melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

#### **b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran) merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman.

Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.

### c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang dituukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki

kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

## **2. Pengangkatan**

### **a. Definisi Konseptual Implikasi Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil**

Herman (2006) menyatakan bahwa pengadaan pegawai adalah kebutuhan pegawai setiap organisasi/instansi pemerintah yang dirangkum dalam desain analisis jabatan atau analisis kebutuhan dan formasi Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah upaya untuk menarik minat tenaga kerja dimasyarakat agar bersedia mengajukan lamaran sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Burhanuddin A. Tayibnapi (2005) mengatakan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil merupakan langkah awal dari pelaksanaan rencana kepegawaian yang bertujuan untuk memperoleh tenaga-tenaga potensial dari masyarakat.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) sampai pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer (Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun 2007). Implikasi diartikan akibat, apabila dikaitkan dengan konteks pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti akibat yang ditimbulkan oleh pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2008) disebutkan bahwa akibat merupakan akhir atau hasil suatu

peristiwa (perbuatan, keputusan), sedangkan mengakibatkan adalah menyebabkan atau menimbulkan peristiwa atau keadaan tertentu.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu keputusan atau kebijakan tentu akan mengakibatkan atau menimbulkan suatu keadaan tertentu. Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 dinyatakan bahwa mengingat masa bekerja tenaga honorer sudah lama dan keberadaannya dibutuhkan oleh Pemerintah serta sebagian telah berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan berdasarkan peraturan perundang-undangan tidak dapat diangkat menjadi Calon pegawai Negeri Sipil, maka bagi mereka perlu diberikan perlakuan khusus dalam pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dengan diberikan perlakuan khusus inilah tentunya tidak sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen kepegawaian. Disisi lain penerimaan tenaga honorer yang dilakukan oleh instansi atau organisasi pemerintah kurang memperhatikan norma dan prinsip rekrutmen.

Dengan demikian implikasi pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah akibat yang ditimbulkan dari penetapan terhadap keputusan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas.

#### **b. Dimensi Pengangkatan**

Berdasarkan konsep teori sebagaimana dipaparkan diatas maka, Implikasi pengangkatan tenaga honorer tersebut dapat diketahui dari dimensi atau sub variabel:

- 1) Menguasai dan memahami bidang tugas/ pekerjaan, dengan indikator:
  - a) Kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan;
  - b) Penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan;
  - c) Ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas;
  - d) Keluasan wawasan yang dimiliki.
- 2) Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja, dengan indikator:
  - a) Kesadaran akan tugas;
  - b) Kemauan menjalankan tugas;
  - c) Keikhlasan menjalankan tugas;
  - d) Tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas;
- 3) Memiliki etika dalam bekerja, dengan indikator:
  - a) Keterpercayaan (mengemban amanat yang dipercayakan dan menunaikan kewajiban menurut aturan);
  - b) Kejujuran (sikap terbuka dalam penyampaian informasi dan kesediaan mengungkapkan sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan masyarakat);
  - c) Integritas (kesungguhan dan kesediaan bertindak, berlaku bijaksana dalam melaksanakan tugas demi kepentingan bersama);
  - d) Loyalitas (sikap pribadi yang teguh, konsisten dalam membela dan menjaga kepentingan pekerjaan dan jabatan dan organisasi);
  - e) Tanggungjawab (kesungguhan bekerja untuk meraih prestasi);
  - f) Keadilan (kesediaan bertindak secara fair dalam melaksanakan tugas).

- g) Kesadaran (kesadaran etis sebagai warga negara, bersedia berperilaku baik, sadar dan patuh hukum).
- 4) Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, dengan indikator:
- a) Tugas dipertanggung-jawabkan sebagai amanah bangsa dan negara serta masyarakat;
  - b) Tangungjawab terhadap tindak-tanduk dan perilaku diri sendiri.
- 5) Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban, dengan indikator:
- a) Kesiediaan waktu dalam melaksanakan tugas;
  - b) Kesiediaan tenaga dalam melaksanakan tugas;
  - c) Kesiediaan pikiran dalam melaksanakan tugas.
- 6) Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat, dengan indikator:
- a) Kesadaran diri sebagai pelayanan masyarakat;
  - b) Kesiediaan menempatkan masyarakat dalam sistem pelayanan;
  - c) Kesiediaan mendahulukan kepentingan masyarakat;
  - d) Tidak melakukan pekerjaan lain selama melaksanakan tugas pelayanan.

**c. Ketentuan Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi CPNS**

Dalam bidang kepegawaian, rekrutmen lebih dikenal dengan istilah pengadaan. Pengadaan diartikan sebagai proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong , mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

dijelaskan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi pegawai negeri sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah, adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi antara lain sebagai berikut :

- 1) Warga negara indonesia berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35(tiga puluh lima) tahun;
- 2) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- 3) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- 4) Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
- 5) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- 6) Berkelakuan baik;
- 7) Sehat jasmani dan rohani;
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- 9) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Pengadaan calon pegawai negeri sipil mulai tahun 2006 pemerintah telah menetapkan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan



Tenaga Honorer Menjadi CPNS merupakan salah satu usaha pemerintah untuk mengatasi berbagai permasalahan tenaga honorer di Indonesia. Namun berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS, beberapa ketentuan mengenai batas usia dengan masa kerja, proses seleksi dan ketentuan lainnya, belum dapat menyelesaikan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Maka berdasarkan pertimbangan tersebut, pemerintah merasa perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS. Sehingga ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, yang diharapkan mampu memperlancar pelaksanaan dan penyelesaian pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Pada prinsipnya beberapa ketentuan yang diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, antara lain mengenai penentuan usia yang dikaitkan dengan masa kerja, kewenangan penentuan daerah terpencil atau tertinggal dengan kriteriannya, serta pembebanan biaya pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS dijelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawain atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan

Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan NIP sampai dengan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari tenaga honorer. Peraturan pemerintah ini merupakan peraturan khusus dan mengecualikan beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berdasarkan peraturan pemerintah ini dapat dilakukan apabila tenaga honorer tersebut memenuhi syarat yang ditentukan, baik syarat administratif maupun syarat lain yang ditentukan dalam peraturan pemerintah ini dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Berdasarkan peraturan pemerintah ini, ditentukan prioritas jenis tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Demikian juga urutan prioritas usia dan masa bekerja sebagai tenaga honorer yang akan menjadi pertimbangan dalam pengangkatannya menjadi calon pegawai negeri sipil.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai:

- 1) Guru;
- 2) Tenaga kesehatan;
- 3) Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan; dan
- 4) Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.

Pengangkatan tenaga honorer juga didasarkan pada:

- 1) Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun; dan
- 2) Masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus.

Pengangkatan tenaga honorer berdasarkan ketentuan diatas di prioritaskan bagi tenaga honorer yang mempunyai masa kerja yang lebih lama dan tenaga honorer yang usianya paling tinggi. Jika terdapat tenaga honorer yang usianya menjelang 46 tahun maka tenaga honorer tersebut menjadi prioritas utama dalam pengangkatan, karena dikhawatirkan untuk mengisi formasi tahun berikutnya tenaga honorer tersebut sudah tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil tingkat pusat akan dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara, dan tingkat daerah dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil dari tenaga honorer meliputi beberapa tahap antara lain :

- 1) Perencanaan

Pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil dilakukan dan menjadi tanggung jawab pejabat pembina kepegawaian, dan untuk kelancaran pelaksanaannya Pejabat pembina kepegawaian dapat menunjuk pejabat lain yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian.

Dalam tahap perencanaan, pejabat pembina kepegawaian daerah membentuk tim pelaksana pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

## 2) Penetapan nama yang akan diangkat

Tenaga honorer yang dapat mengisi lowongan formasi adalah mereka yang namanya tercantum dalam daftar nominatif tenaga honorer yang ditetapkan oleh kepala BKN dari nama yang ada dalam data base tenaga honorer BKN. Meskipun nama tenaga honorer ada dalam data base apabila tidak memenuhi syarat yang ditentukan, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat menjadi CPNS. Tenaga honorer di luar data base BKN tidak dapat mengisi lowongan formasi untuk pengangkatan CPNS. Dalam menetapkan daftar nominatif tersebut dibuat berdasarkan prioritas jenis jabatan (guru, tenaga kesehatan, penyuluh, dan tenaga teknis), masa kerja dan usia, kecuali tenaga honorer yang telah mencapai usia menjelang 46 tahun, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Bagi yang usianya menjelang 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 januari untuk mengisi formasi tahun yang bersangkutan menjadi prioritas utama (didahulukan) untuk diangkat menjadi PNS.
- b) Bagi yang mempunyai masa kerja lebih banyak, pengangkatannya menjadi prioritas berikutnya.
- c) Apabila terdapat 2(dua) atau lebih yang mempunyai masa kerja sama, maka bagi yang memiliki usia yang lebih tinggi terlebih dahulu diprioritaskan pengangkatannya.

### 3) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi adalah tahap dimana pemeriksaan terhadap berkas-berkas yang menjadi persyaratan pengangkatan menjadi CPNS. Ini merupakan tugas dari tim pelaksana pengangkatan yang sebelumnya telah ditunjuk oleh pejabat pembina kepegawaian. Setiap tenaga honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi CPNS wajib mengajukan lamaran yang ditulis tangan dan ditandatangani sendiri dengan tinta hitam, ditujukan kepada PPK disertai dengan :

- a) Foto copy sah ijazah/STTB yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan.
- b) Pas photo ukuran 3×4 cm sebanyak 5 (lima) lembar, dengan menuliskan nama dan tanggal lahir baik dibalik pas photo tersebut.
- c) Foto copy sah surat keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer.
- d) Daftar riwayat hidup yang ditulis dengan tangan sendiri memakai huruf kapital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pas photo ukuran 3×4 cm, sesuai dengan Anak Lampiran I-c Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian. Dalam kolom riwayat pekerjaan agar diisi pengalaman pekerjaan yang dimiliki termasuk pengalaman kerja sebagai tenaga honorer.
- e) Surat keterangan cacatan kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI.

- f) Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter.
- g) Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- h) Surat pernyataan sesuai dengan Anak Lampiran I-d Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian, berisi tentang :
- ✓ Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
  - ✓ Tidak pernah diberhentikan dengan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai calon pegawai negeri/ pegawai negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai BUMN/BUKD dan pegawai swasta.
  - ✓ Tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri/pegawai negeri.
  - ✓ Tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.

Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan administrasi yang dilakukan PPK atau pejabat lain yang ditunjuk, dengan ketentuan :

- a) Penerimaan berkas persyaratan administrasi dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman
- b) Untuk tertib administrasi, penerimaan berkas dilakukan oleh pimpinan satuan kerja dimana tenaga honorer bekerja, yang selanjutnya disampaikan

secara kolektif dengan surat pengantar kepala biro/bagian kepegawaian atau BKD instansi yang bersangkutan, disertai kelengkapan sebagaimana dimaksud angka 1 huruf a sampai dengan huruf h, ditambah dengan surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk paling rendah eselon II, yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :

- ✓ Sejak diangkat sebagai tenaga honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus menerus.
- ✓ Selama menjadi tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi.

#### 4) Penetapan NIP

Setelah tahap seleksi administrasi selesai ditingkat daerah maka pejabat pembina kepegawaian menyampaikan usulan NIP untuk tenaga honorer yang akan diangkat menjadi CPNS kepada BKN. Namun penetapan NIP dilakukan oleh BKN dengan cara mencocokkan nama tenaga honorer yang diusulkan NIP nya oleh pejabat pembina kepegawaian dengan daftar nama tenaga honorer yang ditetapkan dalam database BKN. Penetapan NIP dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi.

#### 5) Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS

Tenaga honorer yang telah memenuhi syarat maka akan diberikan NIP oleh BKN. Kemudian setelah pejabat pembina kepegawaian daerah menerima nama-nama tenaga honorer yang telah memiliki NIP maka ditetapkanlah surat keputusan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

### 3. Penempatan

#### a. Pengertian Penempatan

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan. Penempatan tenaga kerja posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Berikut ini definisi penempatan menurut beberapa para ahli yaitu:

1. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenagn, serta tanggung jawab (Bernardin dan Russel dalam kurniawan, 2006:167).
2. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima(lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63)



## **b. Faktor-faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja**

Untuk tenaga kerja yang lulus seleksi, manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa factor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja professional harus bias melihat karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa factor antara lain:

### **1. Keahlian**

Adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksnakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu.

### **2. Keterampilan**

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersiifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

### **3. Kualifikasi**

Keahlian yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agas dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

## **c. Jenis-Jenis Penempatan**

Jenis-jenis penempatan menurut Rivai (2007:211).

### 1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya dibeikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

### 2. *Transfer* dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada organisasi. *Transfer* terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

### 3. *Job-Posting Programs*

*Job-posting programs* memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job-posting adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang menari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

#### **d. Sistem Penempatan Tenaga Kerja**

Sistem penempatan tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2007:166) didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam

menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place), dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi ini harus disiapkan untuk melukiskan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab. Jika instruksi dan operasional telah dirancang, maka tenaga kerja siap dipekerjakan.

Sistem penempatan tenaga kerja yang didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap sulit maka sistem penempatan tenaga kerja tersebut harus di modifikasi. Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara untuk menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja yang tidak sesuai.

#### **e. Prosedur Penempatan Tenaga Kerja**

Setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut harus dilaksanakan tahap demi tahap (step by step) tanpa meninggalkan prinsip dan azas yang berlaku. Prosedur penempatan tenaga kerja merupakan urutan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place).

Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan bagian dari pengambilan keputusan (decision making) yang dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian penempatan tenaga kerja, baik yang telah diambil

berdasarkan pertimbangan rasional maupun obyektif. Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja, baik pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta keterangan maupun data yang dianggap resperensif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan tenaga kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja.

Pertimbangan obyek ilmiah berdsarkan data dan keterangan tentang pribadi tenaga kerja, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah. Pelamar yang lulus seleksi harus segera diberi informasi, begitu juga bagian penempatan tenaga kerja perlu mengetahui agar dikondisikan dengan keadaan perusahaan sehingga tenaga kerja dapat ditempatkan berdasarkan kualifikasi yang bersangkutan.

#### **f. Dimensi Penempatan**

Menurut Bernardin dan Russel dalam kurniawan (2006:175) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai antara lain:

##### **1. Pengetahuan**

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan

anggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

## 2. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

## 3. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran

yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai rekrutmen dan penempatan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Muhamad Jupri (2014)	Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honoror Menjadi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tana Tidung	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif	Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Pada proses pengangkatan tenaga honoror menjadi pegawai negeri sipil hambatan yang dialami Badan Kepegawaian Daerah yaitu tentang moratorium, diberlakukannya passing grade dan perbedaan antara tenaga honoror Kategori I dan Kategori II.
2	Agustinus Didik, Siswidiyanto, Stefanus Pani Rengu (2009)	Pengangkatan Tenaga Honoror Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Di Era Otonomi Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangkatan tenaga honoror menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu bisa dikatakan sudah cukup baik dan dijalankan sesuai dengan regulasi/aturan yang berlaku.
3	Saleh (2007)	Analisis Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)	penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode korelasi product momen	dari hasil Uji korelasi product moment yang dilakukan memberi hasil $r = 0.24$ . Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pengaruh perekrutan dan penempatan karyawan terhadap produktifitas kerja masih rendah yaitu sebesar 24%.

1	2	3	4	5
4	Andi Habibi Pratama (2011)	Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Gergas Utama Medan.	Metode Analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan uji F variabel bebas yang terdiri dari Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Perusahaan). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Gergas Utama Medan merupakan hubungan yang cukup tinggi.
5	Fadilah, Hakim, Siswidiyanto (2012)	Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.	Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel penempatan yang terdiri dari Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Berpikir

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan senantiasa selalu ingin memiliki pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, yang mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam rangka mendukung kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang merupakan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset penting dalam sebuah organisasi untuk dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi sefisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik dan benar.

Karena pengelolaan yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya yang berkualitas akan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat hasil kerja yang maksimal.

Kinerja dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, diman membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai. selain itu Bernadil dan Russel dalam Sianipar (2005:94) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu.

Di dalam organisasi birokrasi tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat pegawai honorer yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Tenaga honorer menurut PP No 48 tahun 2005 Jo. PP 56 tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada isntansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS itu sendiri merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga honorer di Indonesia, terutama bagi tenaga honorer yang telah lama



mengabdikan pada suatu instansi pemerintahan namun belum ada kejelasan mengenai statusnya karena belum juga diangkat menjadi CPNS.

Pada instansi pemerintah sendiri perekrutan pegawai dari tenaga honor menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS. Berdasarkan peraturan pemerintah ini, ditentukan prioritas jenis tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Demikian juga urutan prioritas usia dan masa bekerja sebagai tenaga honorer yang akan menjadi pertimbangan dalam pengangkatannya menjadi calon pegawai negeri sipil. Dimana yang menjadi tolak ukur dari rekrutmen ini tertuang pada Pengangkatan tenaga honorer juga didasarkan pada PP No. 43 Tahun 2007 dengan ketentuan 1) Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun; 2) Masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus; 3) Bekerja pada instansi pemerintah; 4) Sumber pembiayaan dari pemerintah APBD dan APBN. Diharapkan dengan pelaksanaan perekrutan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pelaksanaan perekrutan dan seleksi terhadap tenaga kerja merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

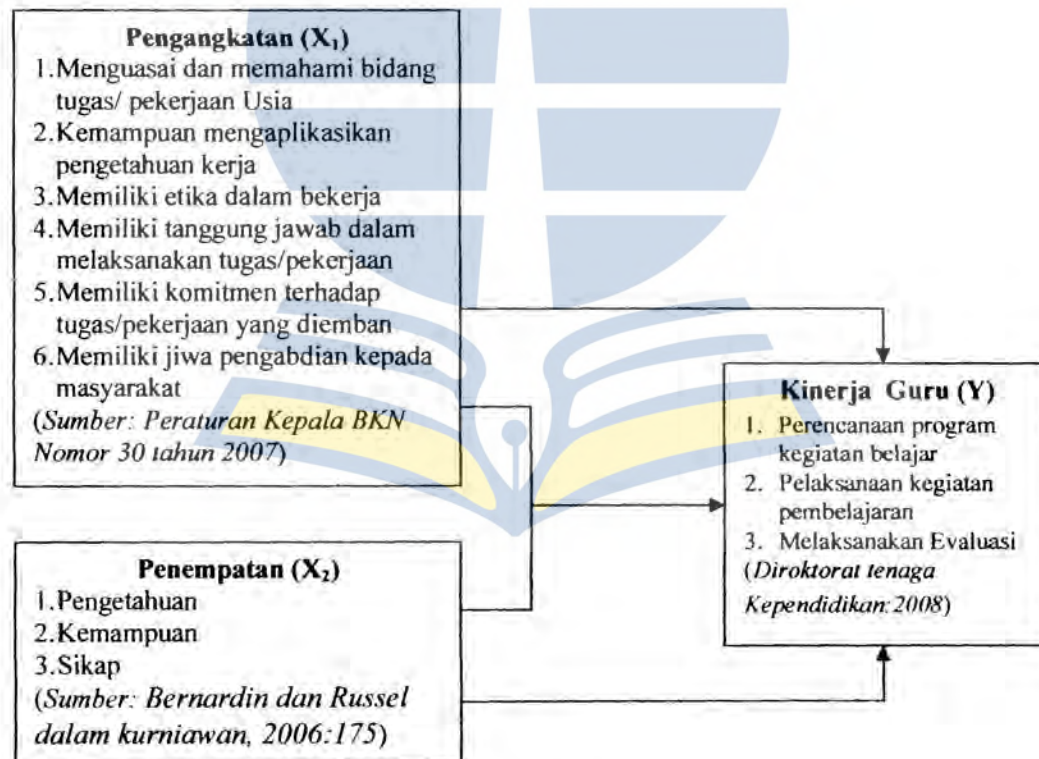
Dengan program seleksi dan penempatan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan maka peningkatan motivasi kerja pegawai dapat tercapai dan akan berdampak pada kinerja yang baik. Pegawai yang ditempatkan sesuai pada kemampuannya dapat memacu motivasinya untuk bekerja dan meningkatkan keterampilan. Dengan kata lain, pegawai yang ditempatkan tersebut memiliki kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pada suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenagn, serta tanggung jawab (Bernardin dan Russel dalam kurniawan, 2006:167).

Penempatan kerja harus didasarkan pada job descriptions dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Deskripsi pekerjaan (job descriptions) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan (Rivai, 2003:125). Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya Bernardin dan Russel dalam kurniawan (2006:167) juga mengungkapkan bahwasanya penempatan seorang pegawai dapat diukur berdasarkan atas 1) pengetahuan; 2) Kemampuan; serta 3) Sikap seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa rekrutmen dan penempatan pegawai yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji pengaruh rekrutmen dan penempatan CPNS Dari Tenaga Honorer Kategori II Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Bungo sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
Kerangka Berpikir

#### D. Hipotesis

Guna lebih memberikan arahan atau pedoman yang jelas dalam melakukan penelitian sehingga benar-benar mampu membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan hipotesis. Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak.

Oleh karena itu, untuk menganalisis permasalahan maka di kemukakan hipotesis yang merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

1. Pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap kinerja guru.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menilai kinerja CPNS Guru dari tenaga honorer yang telah di angkat pernyataan-pernyataan tentang pengaruh pengangkatan, penempatan dan Kinerja guru dari tenaga honorer di Kabupaten Bungo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengangkatan, penempatan dan Kinerja guru melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel pengangkatan terhadap kinerja guru dan penempatan terhadap kinerja guru melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji pengangkatan dan penempatan sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk

membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada awal tahun 2014 sampai akhir tahun 2014.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Populasi target yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah yang akan menilai kinerja guru yang telah diangkat. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah yang ada pada sekolah di Kabupaten Bungo yang terdiri dari 17 Kecamatan dengan jumlah Sekolah sebanyak 307, untuk lebih rinci melihat populasi dalam penelitian ini maka akan ditampilkan dalam Tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1. Populasi Penelitian**

1	2	3	4
1	Pasar Muara Bungo	9	162
2	Bungo Dani	14	250
3	Rimbo Tengah	19	328
4	Bathin III	13	230
5	Bathin II Babeko	10	92

1	2	3	4
6	Muko-Muko Bathin VII	19	193
7	Rantau Pandan	14	131
<b>8</b>	<b>Bathin III Ulu</b>	<b>19</b>	<b>117</b>
<b>9</b>	<b>Tanah Sepenggal</b>	<b>22</b>	<b>188</b>
10	Tanah Sepenggal Lintas	20	227
11	Tanah Tumbuh	17	192
12	Bathin II Pelayang	10	73
13	Jujuhan	19	139
<b>14</b>	<b>Jujuhan Ilir</b>	<b>8</b>	<b>77</b>
15	Pelepat	36	245
16	Pelepat Ilir	35	330
<b>17</b>	<b>Limbur Lubuk Mengkuang</b>	<b>23</b>	<b>98</b>
<b>Jumlah</b>		<b>307</b>	<b>3072</b>

Sumber: Bidang Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bungo

Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis maka populasi dalam penelitian ini akan fokus pada 5 kecamatan yaitu Bathin II Babeko, Bathin III Ulu, Tanah Sepenggal, Jujuhan Ilir dan Limbur Lubuk Mengkuang, hal ini dengan pertimbangan bahwa fenomena permasalahan penelitian yang terjadi banyak terdapat pada lima Kecamatan tersebut, selain itu pula PNS guru yang berasal dari tenaga honorer juga banyak terdapat pada lima Kecamatan tersebut. Sehingga diharapkan perwakilan lima Kecamatan tersebut mampu mewakili dari tujuh belas kecamatan yang ada pada Kabupaten Bungo dengan jumlah populasi sebanyak 572 orang (lima ratus tujuh puluh dua) orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 (seratus) orang, maka dapat di tarik sampel guna mempermudah dan memperkecil dari jumlah populasi yang ada.

## 2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi

(Ferdinand, 2006: 223). Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah yang akan menilai kinerja guru yang telah diangkat pada sekolah tempat guru tersebut mengajar yang berjumlah 572 orang (lima ratus tujuh puluh dua) orang dengan keadaan tahun 2013. Teknik penarikan sampel dalam penelitian menggunakan teknik Simple random sampling. Teknik ini digunakan karena teknik ini yang paling sederhana (simple). Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Sugiono (2005:61) mengemukakan adapun cara menentukan ukuran sampel yang sangat praktis, yaitu dengan tabel Krejcie. Dengan cara tersebut tidak perlu dilakukan perhitungan yang rumit. Krejcie dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Berdasarkan table Krejcie adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dari total populasi 572 orang menjadi 230 orang. Kemudian 230 orang inilah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### **C. Instrumen Penelitian**

Instrument penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber.



Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2007:147).

### **1. Data primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

### **2. Data Sekunder**

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

**Tabel. 3.2**  
Skala *Likert* pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

## 2. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan pengumpul data dengan cara berdialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Mewawancarai bukanlah hal yang mudah. Dalam hal ini pewawancara harus

menciptakan suasana santai tetapi serius, agar responden dapat menjawab pertanyaan dengan jujur. Sebagai instrumennya adalah interview guide atau pedoman wawancara. Interview guide akan menolong pewawancara dalam interviewing sebenarnya. Dalam wawancara supaya dapat terekam dengan baik diperlukan alat-alat seperti buku catatan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat peneliti, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan film dokumenter dan data lain yang relevan. Di dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dan lain-lain. Dalam pengertian lebih luas, dokumen bukan hanya yang bersifat tertulis saja, tetapi dapat pula berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol.

### **4. Observasi**

Disamping melakukan penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Menurut Nawawi & Martini (2006) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.

Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses pelaksanaan belajar mengajar yang dilaksanakan dalam lingkungan sekolah. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama pelaksanaan penelitian yang berlangsung, interaksi subjek dengan peneliti

dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil sebaran kuesioner yang dilakukan.

Menurut Patton (dalam Poerwandari 2008) tujuan observasi adalah mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dan makna kejadian di lihat dari perpektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati tersebut. Menurut Patton (dalam Poerwandari 2008) salah satu hal yang penting, namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal yang tidak terjadi. Dengan demikian Patton menyatakan bahwa hasil observasi menjadi data penting karena :

- a. Peneliti akan mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks dalam hal yang diteliti akan atau terjadi.
- b. Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktiaan dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif.
- c. Observasi memungkinkan peneliti melihat hal-hal yang oleh subjek penelitian sendiri kurang disadari.
- d. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang karena berbagai sebab tidak diungkapkan oleh subjek penelitian secara terbuka.
- e. Observasi memungkinkan peneliti merefleksikan dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukan. Impresi dan perasan pengamatan akan menjadi bagian dari data yang pada gilirannya dapat dimanfaatkan untuk memahami fenomena yang diteliti.

## E. Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2006:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi anantara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

### I. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja guru. Indikator yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah Perencanaan Program Kegiatan Belajar, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dan Melaksanakan Evaluasi (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
1	2	3	4	5
<b>Kinerja Guru (Y)</b> Yaitu tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna mencapai tujuan institusi pendidikan.	Perencanaan Program Kegiatan Belajar	Merumuskan Tujuan	Ordinal	1,2
		Merumuskan Materi	Ordinal	3,4
		Mempersiapkan Metode dan Alat Pembelajaran	Ordinal	5,6
		Mempersiapkan Sumber Belajar	Ordinal	7,8
	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Pengelolaan kelas	Ordinal	9,10
		Penggunaan Media dan Sumber Belajar	Ordinal	11,12
		Penggunaan Metode	Ordinal	13,14
	Melaksanakan Evaluasi	Pelaksanaan Evaluasi	Ordinal	15,16
		Bentuk Evaluasi	Ordinal	17,18
		Memanfaatkan Hasil Evaluasi	Ordinal	19,20

Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan(2008)

## 2. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen, Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

**Tabel 3.4** Operasional Variabel  $X_1$

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
1	2	3	4	5
<b>Pengangkatan (<math>X_1</math>)</b>	Menguasai dan memahami bidang tugas/ pekerjaan	Kesesuain dengan penempatan kerja	Ordinal	1,2
		Penguasaan tugas	Ordinal	3,4
	Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja	Kesadaran akan tugas	Ordinal	5,6
		Tingkat kemampuan merealisasikan kerja	Ordinal	7,8
	Memiliki etika dalam bekerja	integritas	Ordinal	9,10
		Loyalitas	Ordinal	11,12

1	2	3	4	5
Pengangkatan adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) sampai pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer		Komitmen	Ordinal	13,14
		Keadilan	Ordinal	15
		Kesadaran	Ordinal	16
	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	Tanggung jawab	Ordinal	17,18
		Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban	Disiplin waktu	Ordinal
	Tenaga		Ordinal	21
	Pikiran		Ordinal	22
	Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat	Berjiwa besar	Ordinal	23,24
		Membimbing	Ordinal	25,26

Sumber: Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun (2007)

Tabel 3.5. Operasional Variabel X<sub>2</sub>

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5
Penempatan (X <sub>2</sub> ) merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab	Pengetahuan	Tahu	Ordinal	1,2
		Memahami	Ordinal	3,4
		Aplikasi	Ordinal	5,6
		Analisis	Ordinal	7,8
		Evaluasi	Ordinal	9,10
	Kemampuan	Keterampilan	Ordinal	11,12
		Kecakapan	Ordinal	13,14
		Mampu Bekerjasama	Ordinal	15,16
		Kemampuan untuk dapat berbaur	Ordinal	17,18
	Sikap	Menerima	Ordinal	19,20
		Merespon	Ordinal	21,22
		Menghargai	Ordinal	23,24
		Bertanggung Jawab	Ordinal	25

Sumber: Bernardin dan Russel dalam kurniawan (2006:167)

## F. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner untuk menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan. Jika terdapat koefisiensi korelasi lebih besar  $> 0,145$  dan taraf signifikan atau  $\alpha$  sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ . Jadi bila sampel sebanyak 197 maka  $df = 197 - 2 = 195$  sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,1398. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kusioner adalah:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dikatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur.

### 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengangkatan ( $X_1$ )

Kusioner penelitian Variabel  $X_1$  (Pengangkatan) terdiri atas 26 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel  $X_1$  dapat dilihat dalam tabel berikut.



Tabel 3.6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pengangkatan ( $X_1$ )

Variabel Pengangkatan ( $X_1$ )	r hitung	r tabel	Pernyataan
1	2	3	4
Item pertanyaan No. 1	0.707	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 2	0.745	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 3	0.475	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 4	0.476	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 5	0.732	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 6	0.607	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 7	0.662	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 8	0.745	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 9	0.563	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 10	0.607	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 11	0.233	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 12	0.527	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 13	0.416	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 14	0.660	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 15	0.439	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 16	0.075	0.1398	Tidak Valid
Item pertanyaan No. 17	0.707	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 18	0.745	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 19	0.475	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 20	0.476	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 21	0.732	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 22	0.745	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 23	0.563	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 24	0.607	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 25	0.233	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 26	0.527	0.1398	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel  $X_1$ , terdapat satu item pertanyaan yang tidak valid yaitu terdapat pada item pertanyaan no. 16. Untuk itu pada penelitian yang akan dilakukan berikutnya item pertanyaan no. 16 tidak di ikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga untuk variabel Pengangkatan hanya 25 item pertanyaan saja yang digunakan.

Dari 25 item pertanyaan tersebut memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,20 atau yang paling rendah adalah 0.233. Artinya,  $r$  tabel dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0.1398 dalam penelitian ini sampel 197 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0.2 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi 25 item pertanyaan diatas semua korelasi setiap item di atas 0.2 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjaring data pengangkatan dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian. Demikian juga bila dikatikan dengan Kriteria Standar Validitas dan Reliabilitas Instrumen yang dikemukakan *Barker, et. al. (2005:70)* sebagaimana dikemukakan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.7.** Kriteria Uji Validitas dan Reliabilitas

	<b>Reliabilitas</b>	<b>Validitas</b>
Good (Baik)	0.8	0.5
Acceptable (Cukup Baik)	0.7	0.3
Marginal	0.6	0.2
Poor (Tidak Baik)	0.5	0.1

*Sumber : Barker , et. al. (2005:70)*

Karena itu untuk menguji reliabilitas digunakan tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "Spearman Brown" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut.

**Tabel 3.8.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengangkatan

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpa</b>	<b>Syarat</b>	<b>Pernyataan</b>
Pengangkatan	0.909	> 0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)

*Sumber: Output SPSS 20.0 for windows*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengangkatan valid dan reliabel. Nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,8 sebab menurut Barker, et. al. (2005:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,8 maka instrumen untuk menjaring penganngkatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dikatakan memiliki nilai reliablitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Penempatan ( $X_2$ )

Kuesioner penelitian Variabel  $X_2$  (Penempatan) CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo terdiri atas 25 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel  $X_2$  dapat dilihat dalam Tabel berikut.

**Tabel 3.9.** Hasil Perhitungan Validitas Variabel Penempatan

Variabel Penempatan ( $X_2$ )	r hitung	r tabel	Pernyataan
Item pertanyaan No. 1	0.613	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 2	0.344	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 3	0.680	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 4	0.371	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 5	0.354	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 6	0.409	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 7	0.578	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 8	0.614	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 9	0.610	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 10	0.626	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 11	0.569	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 12	0.513	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 13	0.686	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 14	0.354	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 15	0.409	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 16	0.578	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 17	0.614	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 18	0.610	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 19	0.626	0.1398	Valid

1	2	3	4
Item pertanyaan No. 20	0.569	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 21	0.513	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 22	0.686	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 23	0.613	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 24	0.344	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 25	0.680	0.1398	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel  $X_2$  memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Artinya,  $r$  tabel dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0.1398 dalam penelitian ini sampel 197 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0.3 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0.30 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjangkau data penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "Spearman Brown" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut.

**Tabel 3.10.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan

Variabel	Cronbach's Alpa	Syarat	Pernyataan
Penempatan	0.903	> 0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel perilaku pegawai valid dan reliabel. Nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,8 sebab menurut Barker, et. al. (2005:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,8 maka instrumen untuk menjaring penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dikatakan memiliki nilai reliabilitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Kuesioner penelitian Variabel Y (Kinerja) CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo terdiri atas 197 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3.11. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja

<b>Variabel Kinerja Guru (Y)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Pernyataan</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Item pertanyaan No. 1	0.544	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 2	0.494	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 3	0.564	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 4	0.556	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 5	0.559	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 6	0.501	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 7	0.393	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 8	0.679	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 9	0.470	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 10	0.440	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 11	0.554	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 12	0.557	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 13	0.559	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 14	0.468	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 15	0.552	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 16	0.607	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 17	0.528	0.1398	Valid

1	2	3	4
Item pertanyaan No. 18	0.402	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 19	0.373	0.1398	Valid
Item pertanyaan No. 20	0.680	0.1398	Valid

*Sumber: Output SPSS 20.0 for windows*

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Artinya,  $r$  tabel dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0.1398 dalam penelitian ini sampel 197 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0.3 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0.30 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjangkau data kinerja Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "Spearman Brown" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.12.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Pernyataan
Kinerja Guru	0.858	> 0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)

*Sumber: Output SPSS 20.0 for windows*

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja valid dan reliabel. Nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,8

sebab menurut Barker, et. al. (2005:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,8 maka instrumen untuk menjangking kinerja CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dikatakan memiliki nilai reliabilitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### G. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- ✓ Jika probablilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance*



*Inflatiion Faktors* (VIF). Menurut Gujarat (2008:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

## **H. Metode Analisis**

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### **1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)**

Menurut Sugiyono (2006:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran rekrutmen, penempatan dan kinerja pegawai CPNS Dari Tenaga Honorer Kategori II pada Kabupaten Bungo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2007:81) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 230 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 230 \\ &= 230 \end{aligned}$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 230 \\ &= 1150 \end{aligned}$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 230 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RS = \frac{230(5-1)}{5} = 184$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No	Rentang Skala	Pengangkatan	Penempatan	Kinerja
1	230 - 413	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
2	414 - 597	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	598 - 781	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	782 - 965	Setuju	Setuju	Setuju
5	966 - 1150	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

## 2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

### a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

Menurut sugiono (2006:149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai

suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai CPNS dari tenaga honorer kategori II pada Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Konstanta Intersep
- $X_1$  = Pengangkatan
- $X_2$  = Penempatan
- $\beta_1$  = Koefisien Variabel Pengangkatan
- $\beta_2$  = Koefisien Variabel Penempatan
- $e$  = Tingkat Kesalahan (*error term*)

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan

variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X).

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

### c. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya

Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

#### d. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas  $< 0,05$  dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila  $\alpha < 0.05$  berarti beberapa variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) memberikan

pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila apabila  $\alpha > 0.05$  berarti beberapa variable bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

### I. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh pengangkatan ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap Kinerja guru di Kabupaten Bungo.

$H_0$  : Pengangkatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1$  : Pengangkatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

2. Penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap Kinerja guru di Kabupaten Bungo.

$H_0$  : Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1$  : Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.



3. Pengangkatan dan Penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap Kinerja guru di Kabupaten Bungo.

$H_0$  : Pengangkatan dan Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru .

$H_1$  : Pengangkatan dan Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Respoden

Kuesioner yang telah disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 230 orang responden, namun setelah melakukan penarikan sampel, kuesioner yang kembali pada peneliti sebanyak 202 kuesioner, setelah di lakukan rekapitulasi lima kuesioner rusak sehingga kuesioner yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya 197 kuesioner, maka 197 kuesioner ini lah yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan umur, golongan dan pendidikan yang telah disebarkan kepada 197 orang responden. Kuesioner disebarkan pada sekolah di lima Kecamatan Pada Kabupaten Bungo secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

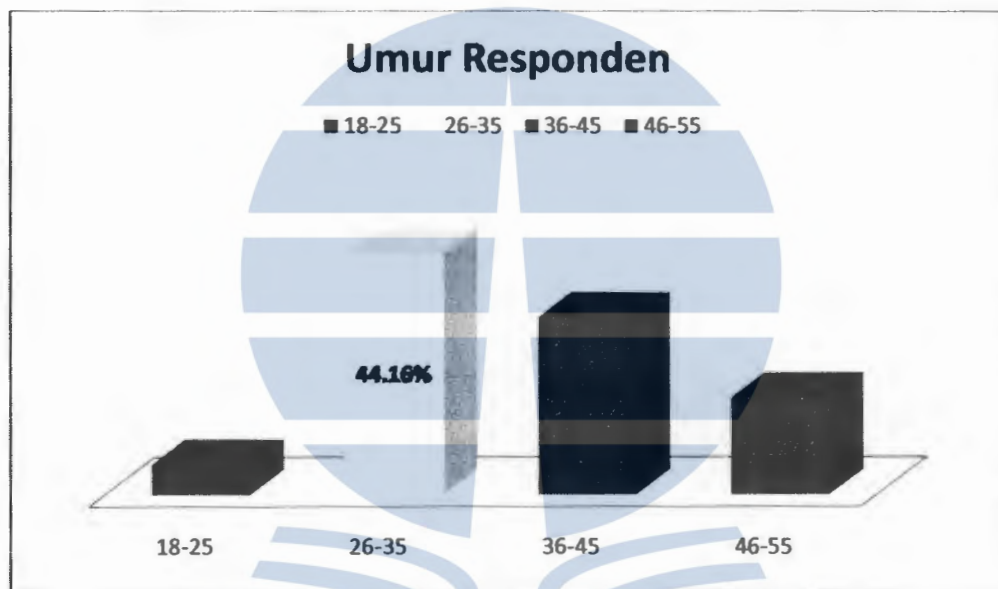
#### 1. Latar Belakang Umur Responden

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 197 orang yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok yaitu yang berumur 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan 46-55 tahun. Berikut ini merupakan gambaran tingkat umur guru pada sekolah pada Lima kecamatan di Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk Tabel dan Grafik sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-25	11	5.58%
2	26-35	87	44.16%
3	36-45	64	32.49%
4	46-55	35	17.77%
<b>Total</b>		<b>197</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



**Gambar 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Dari Gambar Grafik 4.1 diatas, diperoleh karakter responden berdasarkan tingkat umur dengan hasil sebagai berikut: responden yang berumur 18– 25 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 5,58%. responden yang berumur 26– 35 tahun adalah sebanyak 87 orang atau 44,16%, responden yang berumur 36– 45 tahun adalah sebanyak 64 orang atau 32,49%, dan responden yang berumur 46– 55 tahun adalah sebanyak 35 orang atau 17,77%.

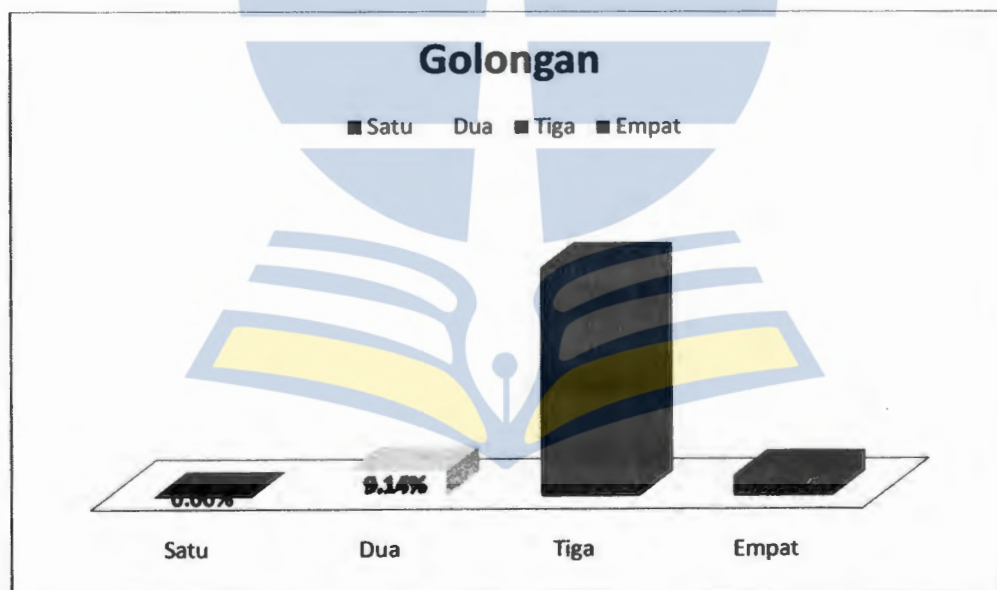
## 2. Latar Belakang Golongan Responden

Golongan responden yang diambil menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua golongan yang ada pada sekolah di lima Kecamatan Pada Kabupaten Bungo, yang disajikan dalam bentuk Tabel dan grafik berikut ini.

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Tingkat Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Satu	0	0.00%
2	Dua	18	9.14%
3	Tiga	164	83.25%
4	Empat	15	7.61%
Total		197	100%

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



**Gambar 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

Dari Tabel dan Gambar Grafik 4.2 diatas, diperoleh karakter responden berdasarkan tingkat golongan dengan hasil sebagai berikut: responden dengan golongan satu sebanyak tidak ada. Responden dengan golongan dua adalah

sebanyak 18 orang atau 9.14%, responden dengan golongan tiga adalah sebanyak 164 orang atau 83.25%, dan responden dengan golongan empat adalah sebanyak 15 orang atau 7.61%.

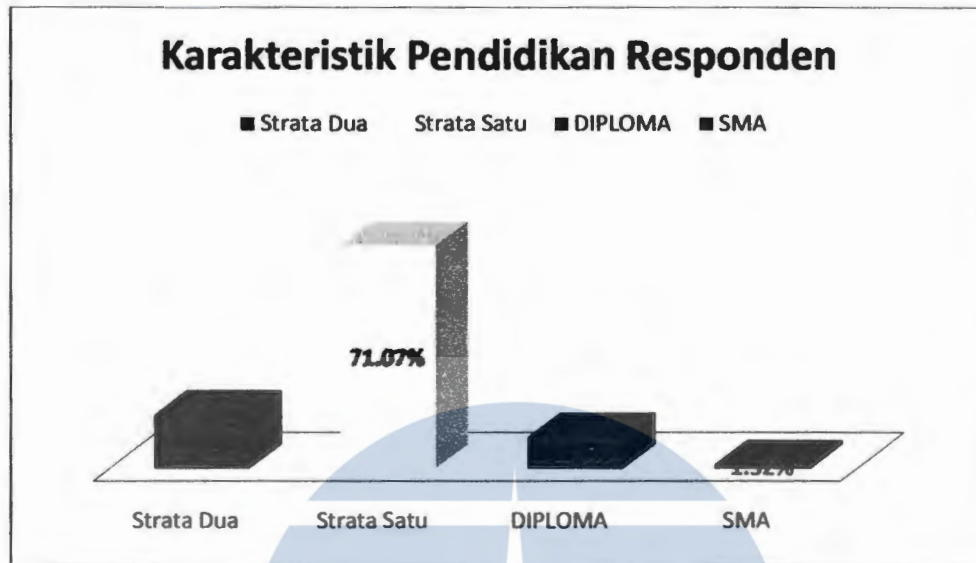
### 3. Latar Belakang Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden pada Lima kecamatan di Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk Tabel dan Grafik sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Dua	34	17.26%
2	Strata Satu	140	71.07%
3	DIPLOMA	20	10.15%
4	SMA	3	1.52%
<b>Total</b>		<b>197</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian*



**Gambar 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari Tabel dan gambar grafik 4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar responden pada sekolah di lima Kecamatan tempat penulis melakukan penelitian didominasi oleh lulusan Strata Dua (S2) sebesar 17,26% atau sebanyak 34 orang, Strata satu (S1) sebesar 71,07% atau sebanyak 140 orang, Diploma yaitu sebesar 10,15% atau sebanyak 20 orang responden dan untuk SMA sebesar 1,52% atau sebanyak 3 orang dan .

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Analisis Deskriptif Variabel Pengangkatan**

Di dalam organisasi birokrasi tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat pegawai honorer yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Tenaga honorer

menurut PP No 48 tahun 2005 Jo. PP 56 tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS itu sendiri merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga honorer di Indonesia, terutama bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi pemerintahan namun belum ada kejelasan mengenai statusnya karena belum juga diangkat menjadi CPNS.

Pada instansi pemerintah sendiri perekrutan pegawai dari tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS. Berdasarkan peraturan pemerintah ini, ditentukan prioritas jenis tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Demikian juga urutan prioritas usia dan masa bekerja sebagai tenaga honorer yang akan menjadi pertimbangan dalam pengangkatannya menjadi calon pegawai negeri sipil. Dimana yang menjadi tolak ukur dari rekrutmen ini tertuang pada Pengangkatan tenaga honorer juga didasarkan pada PP No. 43 Tahun 2007 dengan ketentuan 1) Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun; 2) Masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus; 3) Bekerja pada instansi pemerintah; 4) Sumber pembiayaan dari pemerintah APBD dan APBN. Diharapkan dengan pelaksanaan perekrutan

yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) sampai pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer (Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun 2007). Implikasi diartikan akibat, apabila dikaitkan dengan konteks pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti akibat yang ditimbulkan oleh pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2008) disebutkan bahwa akibat merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan), sedangkan mengakibatkan adalah menyebabkan atau menimbulkan peristiwa atau keadaan tertentu. Untuk melihat secara umum variabel Pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4. Indikator variabel Pengangkatan ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	Adanya kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan	0	19	78	97	3	675
2	Memiliki penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan	0	33	97	62	5	630
3	Memiliki ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas	0	15	84	91	7	681
4	Memiliki wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan	0	19	81	93	4	673
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>664.8</b>
<b>DIMENSI II: Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja</b>							
5	Memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab	0	28	95	74	0	637
6	Memiliki Kemauan dalam menjalankan tugas yang diberikan	0	7	56	128	6	724



1	2	3	4	5	6	7	8
7	Memiliki kemampuan merealisasikan ide-ide dalam pekerjaan	0	16	68	107	6	694
8	Memiliki kemampuan dalam meminimlisir tingkat kesalahan dalam bekerja	0	29	87	62	19	662
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>679.25</b>
<b>DIMENSI III: Memiliki etika dalam bekerja</b>							
9	Memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan	0	51	87	59	0	599
10	Memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam bekerja	0	7	56	128	6	724
11	Memiliki kepatuhan dalam peraturan organisasi tempat bekerja	0	0	72	88	37	753
12	Memiliki kesetian pada organisasi tempat bernaung	0	42	108	40	7	603
13	Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan	0	21	72	72	32	706
14	Mampu mengemban amanah dengan baik	0	31	95	71	0	631
15	Memiliki sikap keadilan dalam memberika penilaian	0	7	50	137	3	727
16	Memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas	0	26	49	108	14	701
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>680.5</b>
<b>DIMENSI IV: Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan</b>							
17	Siap menerima resiko dan sanksi dari setiap kebijakan yang diambil	0	16	74	101	6	688
18	Mampu membimbing dan mengawasi perilaku siswa dalam belajar	0	7	89	79	22	707
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>697.5</b>
<b>DIMENSI V: Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban</b>							
19	Senantiasa selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas	0	11	70	99	17	713
20	Senantiasa disiplin waktu dalam tingkat kehadiran	0	0	69	119	9	728
21	Mampu untuk turun tangan dalam mengatasi masalah dalam suatu organisasi	0	28	95	74	0	637
22	Memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi	0	29	87	62	19	662
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>685</b>
<b>DIMENSI VI: Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat</b>							
23	Bersedia untuk ditempatkan dimanapun dalam melaksanakan tugas	0	51	87	59	0	599
24	Kesedian dalam membantu memberikan solusi yang dihadapi siswa baik masalah pendidikan maupun pribadi	0	7	56	128	6	724

1	2						
25	Mampu memberikan jam tambahan bagi siswa diluar jam kerja tanpa imbalan bagi siswa yang kurang mampu	0	0	72	88	37	753
26	Mampu merekomendasikan siswa berprestasi untuk mendapatkan beasiswa	0	42	108	40	7	603
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI VI</b>							<b>669.75</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Pengangkatan</b>		<b>0</b>	<b>20.84</b>	<b>78.53</b>	<b>87.15</b>	<b>10.46</b>	<b>17.634</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel Pengangkatan</b>		<b>0%</b>	<b>11%</b>	<b>40%</b>	<b>44%</b>	<b>5%</b>	
<b>Total Skor Variabel Pengangkatan</b>							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 26 \times 197 = 25.610$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 26 \times 197 = 5.122$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Pengangkatan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 4.097,6 sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
Rentang Skala Penelitian Variabel Pengangkatan ( $X_1$ )

No	Rentang Skala	Kriteria
1	5.122 – 9.219,5	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	9.219,6 – 13.317,1	Tidak Setuju/Buruk
3	13.317,2 – 17.414,7	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	17.414,8 – 21.512,3	<b>Setuju/Baik</b>
5	21.512,4 – 25.610	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Pengangkatan dari dua puluh enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebesar 44%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 40% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 11%. Berdasarkan bobot skor total variabel pengangkatan CPNS Guru dari tenaga

honorar terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 17.634, apabila dilihat pada tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel pengangkatan termasuk pada range **17.414,8 - 2032.79** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pelaksanaan pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorar terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo telah terlaksana dengan baik dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi keempat yaitu “Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorar telah sesuai karena memiliki tanggung jawab baik dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Hal ini behubungan dengan Siap menerima resiko dan sanksi dari setiap kebijakan yang diambil serta Mampu membimbing dan mengawasi perilaku siswa dalam belajar.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “Menguasai dan memahami bidang tugas/ pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorar sebenarnya belum begitu menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaannya dengan baik, yakni yang berhungan dengan kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan; penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan; ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas serta wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorar pada Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik dan sesuai dengan kriteria dan

prosedur yang ada, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) sampai pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer (Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun 2007). Implikasi diartikan akibat, apabila dikaitkan dengan konteks pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti akibat yang ditimbulkan oleh pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2008) disebutkan bahwa akibat merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan), sedangkan mengakibatkan adalah menyebabkan atau menimbulkan peristiwa atau keadaan tertentu.

#### **b. Analisa Deskriptif Variabel Penempatan**

Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenagn, serta tanggung jawab (Bernardin dan Russel dalam kurniawan, 2006:167).

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Sulistiyani dan

Rosyidah, 2008:151). Pada dasarnya penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Penempatan kerja harus didasarkan pada job descriptions dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Deskripsi pekerjaan (job descriptions) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan (Rivai, 2007:125). Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Selanjutnya Bernardin dan Russel dalam Kurniawan (2006:167) juga mengungkapkan bahwasanya penempatan seorang pegawai dapat diukur berdasarkan atas 1) pengetahuan; 2) Kemampuan; serta 3) Sikap seorang pegawai.

Untuk melihat secara umum variabel Penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**  
Indikator variabel Penempatan ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan	0	21	103	64	9	652
2	Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan	0	30	112	55	0	616

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Memiliki kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan	0	24	67	93	13	686
4	Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan	0	0	66	122	9	731
5	Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu	0	31	95	71	0	631
6	Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik	0	7	50	137	3	727
7	Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi	0	26	49	108	14	701
8	Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa	0	16	75	92	14	695
9	Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek bidang pekerjaan yang dilaksanakan	0	14	41	119	23	742
10	Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu	0	14	67	93	23	716
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>689.7</b>
<b>DIMENSI II: Kemampuan</b>							
11	Memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaan.	0	0	72	88	37	753
12	Memiliki keterampilan untuk membuat metode belajar yang menarik	0	42	108	40	7	603
13	Memiliki kecakapan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan.	0	21	72	72	32	706
14	Mampu berkomunikasi yang baik dalam menjelaskan sesuatu	0	31	95	71	0	631
15	Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja	0	7	50	137	3	727
16	Memiliki kemampuan dalam bentuk kerja tim	0	26	49	108	14	701
17	Memiliki kemampuan untuk dapat berbaur dengan lingkungan kerja baru	0	0	68	92	37	757
18	Memiliki kemampuan untuk dapat membantu rekan kerja	0	0	34	119	44	798
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>709.5</b>
<b>DIMENSI III: Sikap</b>							
19	Dapat menerima dengan baik saran yang diberikan	0	14	67	93	23	716
20	Dapat menerima dengan baik nasehat yang diberikan	0	0	82	88	27	733

1	2						
21	Memiliki respon yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	17	75	98	7	686
22	Mampu menanggapi saran dan keluhan siswa untuk perbaikan pendidikan	0	12	84	87	14	694
23	Dapat menghargai rekan kerja yang sedang bekerja	0	11	103	74	9	672
24	Dapat menghargai ide yang diberikan oleh rekan kerja	0	18	97	75	7	662
25	Dapat bertanggung jawab atas resiko pekerjaan yang dilakukan	0	14	67	93	23	716
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>697</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Penempatan</b>		<b>0</b>	<b>15.84</b>	<b>73.92</b>	<b>91.56</b>	<b>15.68</b>	<b>17452.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel Penempatan</b>		<b>0%</b>	<b>8%</b>	<b>38%</b>	<b>46%</b>	<b>8%</b>	
<b>Total Skor Variabel Penempatan</b>							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 25 \times 197 = 24.625$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 25 \times 197 = 4.925$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Pengangkatan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 3.940 sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
Rentang Skala Penelitian Variabel Penempatan ( $X_2$ )

No	Rentang Skala	Kriteria
1	4.925 – 8.854	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	8.865 – 12.804	Tidak Setuju/Buruk
3	12.805 – 16.744	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	<b>16.745 – 20.684</b>	<b>Setuju/Baik</b>
5	20.685 – 24.625	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Penempatan dari dua puluh lima pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar

8%, yang menyatakan setuju sebesar 46%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 38% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8%. Berdasarkan bobot skor total variabel penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 17.452, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel penempatan termasuk pada range 16.745 – 20.684 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pelaksanaan penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo telah terlaksana dengan baik dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi kedua yaitu “Kemampuan”. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut. Yakni yang berhubungan dengan Memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaan; Memiliki keterampilan untuk membuat metode belajar yang menarik; Memiliki kecakapan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan; Mampu berkomunikasi yang baik dalam menjelaskan sesuatu; Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja;



Memiliki kemampuan dalam bentuk kerja tim; Memiliki kemampuan untuk dapat berbaaur dengan lingkungan kerja baru; serta Memiliki kemampuan untuk dapat membantu rekan kerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “Pengetahuan”. Pengetahuan Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Yakni yang berhubungan dengan pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan; Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan; kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan; Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan; Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu; Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik; Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi; Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa; Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek bidang pekerjaaa yang dilaksanakan; serta Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu.

Secara keseluruhan penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer pada Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik dan sesuai dengan kriteria dan prosedur yang ada, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya.

Sistem penempatan tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2007:166) didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63). Sistem penempatan tenaga kerja yang didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap sulit maka sistem penempatan tenaga kerja tersebut harus di modifikasi. Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara untuk menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja yang tidak sesuai.

### **c. Analisa Deskriptif Variabel Kinerja**

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan senantiasa selalu ingin memiliki pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, yang

mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam rangka mendukung kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang merupakan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset penting dalam sebuah organisasi untuk dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, dimana membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai. selain itu Sulistyorini (2006:62) mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja itu bias berupa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian/Indikator Kemampuan Guru (APKG). Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) menjabarkan alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan

RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Untuk melihat secara umum variabel Kinerja CPNS Guru dari tenaga honorer pada lima Kecamatan di Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8.  
Indikator Variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>DIMENSI I: Perencanaan Program Kegiatan Belajar</b>							
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya	0	20	89	72	16	675
2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik	0	18	58	108	13	707
3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya	0	0	67	121	9	730
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar	0	0	74	120	3	717
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran	0	2	87	101	7	704
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah	0	3	80	105	9	711
7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan	0	0	87	110	0	701
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi	0	8	90	79	20	702
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>705.9</b>
<b>DIMENSI II: Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran</b>							
9	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan	0	7	91	94	5	688
10	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa	0	4	78	115	0	702

1	2	3	4	5	6	7	8
11	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus	0	5	120	68	4	662
12	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan	0	11	75	108	3	694
13	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.	0	6	90	101	0	686
14	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.	0	17	87	87	6	673
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>684.17</b>
<b>DIMENSI III: Melaksanakan Evaluasi</b>							
15	Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan	0	15	107	61	14	665
16	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa	0	20	73	72	32	707
17	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu	0	10	95	71	21	694
18	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	0	7	51	136	3	726
19	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	0	13	52	108	24	734
20	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.	0	8	91	78	20	701
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>704.50</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kinerja</b>		<b>0</b>	<b>8.7</b>	<b>82.1</b>	<b>95.8</b>	<b>10.5</b>	
<b>Rata-rata Persentase Variabel Kinerja</b>		<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>42%</b>	<b>49%</b>	<b>5%</b>	<b>13979.0</b>
<b>Total Skor Variabel Kinerja</b>							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja CPNS Guru dari tenaga honorer pada lima kecamatan di Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 20 \times 197 = 19.700$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 20 \times 197 = 3.940$ . Klasifikasi skor

jawaban pegawai dari variabel Pengangkatan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 3.152 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	3.940 – 7.091	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	7.092 – 10.243	Tidak Setuju/Buruk
3	10.244 – 13.395	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	<b>13.396 – 16.547</b>	<b>Setuju/Baik</b>
5	16.548 – 19.700	Sangat Setuju/Sangat Baik

*Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian*

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kinerja dari dua puluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebesar 49%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 42% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kinerja CPNS Guru dari tenaga honorer pada lima Kecamatan di Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 13.979, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kinerja termasuk pada range **13.396 – 16.547** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja guru yang telah diangkat dari CPNS Guru tenaga honorer mampu meningkatkan motivasi kerja yang baik, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik di dalam dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi pertama yaitu “Perencanaan Program Kegiatan Belajar”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru CPNS dari tenaga honorer sudah mampu melaksanakan merencanakan program kegiatan belajar dengan baik. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah

tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya; Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik; Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya; Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar; Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran; Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah; Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; serta selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kedua “Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran”. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Yaitu mengenai Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan; Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa; Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus; Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan;

Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan; serta Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Secara keseluruhan kinerja CPNS Guru dari tenaga honorer pada lima Kecamatan di Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik dan sesuai dengan kriteria dan prosedur yang ada, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya.

Kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006: 67). Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Ukuran hasil kerja pegawai dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi.

## **2. Hasil Analisis Kuantitatif**

### **a. Hasil Uji Asumsi Klasik**

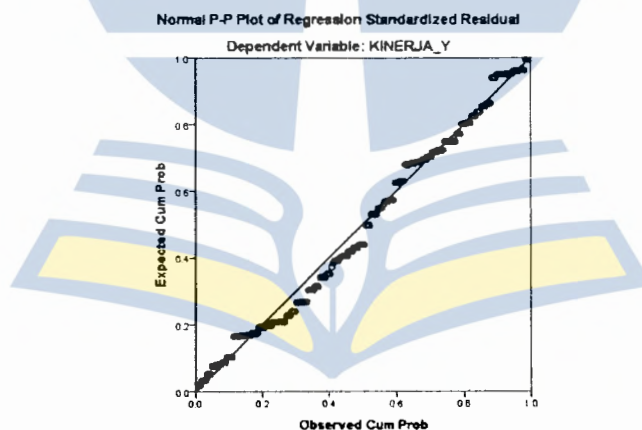
Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis sebanyak tiga dengan menggunakan regresi linear berganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda harus melalui uji asumsi. Berikut ini akan



ditampilkan hasil uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan multikolinearitas sebagai berikut.

### 1) Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil yaitu sebanyak 197 responden pada sekolah di 5 Kecamatan di Kabupaten Bungo. Uji normalitas dapat dilakukan melalui pendekatan grafik P-P Plot. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:



**Gambar 4.4.** Normal dan P-P Plot

Gambar 4.4 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpenjar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel Pengangkatan dan Penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer terhadap

kinerja guru di Kabupaten Bungo layak digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang terbaik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Selain itu deteksi terhadap kultikelinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.234	.065		3.597	.000		
1 PENGANGKATAN_X1	.438	.020	.512	22.160	.000	.678	1.475
PENEMPATAN_X2	.497	.020	.577	24.984	.000	.678	1.475

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel Independent memiliki nilai Tolerance Value diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

### b. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
Hasil Estimasi Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.234	.065		3.597	.000
1 PENGANGKATAN_X1	.438	.020	.512	22.160	.000
PENEMPATAN_X2	.497	.020	.577	24.984	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,234 + 0,438 X_1 + 0,497 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Pengangkatan

X<sub>2</sub> = Penempatan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Pengangkatan dan Penempatan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja guru.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,234. Menejelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Pengangkatan (X<sub>1</sub>) dan Penempatan (X<sub>2</sub>) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y) Honorer sebesar 0,234 atau 23,4%.

- 3) Koefisien variabel pengangkatan memberikan nilai sebesar 0,438 yang berarti bahwa jika kegiatan pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer di laksanakan maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel penempatan memberikan nilai sebesar 0,497 yang berarti bahwa jika pelaksanaan penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer dapat berlangsung dengan baik maka mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain.

### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.12:

**Tabel 4.12**  
Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.929	.09085

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_X2, PENGANGKATAN\_X1

b. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Output pada Tabel 4.12 diatas menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,930 menjelaskan bahwa pengaruh variabel pengangkatan dan penempatan terhadap kinerja guru sebesar 93%, sedangkan

sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,292. Sedangkan Standard Error of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.09085. artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.09085.

#### d. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pengangkatan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya pengangkatan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya pengangkatan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	Signif.
1	Pengangkatan ( $X_1$ )	22.160	0.000
2	Penempatan ( $X_2$ )	24.984	0.000

Sumber: Hasil Estimasi Regresi

### **Menjawab Hipotesis Pertama**

$H_0: \rho = 0$ ; Pengangkatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Pengangkatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 22.160, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $22.160 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengangkatan dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pengangkatan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) guru. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara pengangkatan dengan kinerja guru. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent pengangkatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

### **Menjawab Hipotesis Kedua**

$H_0: \rho = 0$ ; Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel penempatan ( $X_2$ ) sebesar 24.984, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $24.984 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya

secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengangkatan dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan linier antara penempatan dengan kinerja guru. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent penempatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

#### e. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan

statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	21.221	2	10.610	1285.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.601	194	.008		
	Total	22.822	196			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_X2, PENGANGKATAN\_X1

### Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$ ; Pengangkatan dan Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Pengangkatan dan Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 1285.619 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $1285.619 > 3.04$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengangkatan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat



disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

### C. Analisa dan Pembahasan

#### 1. Pembahasan Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Pengangkatan ( $X_1$ ) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 22.160, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $22.160 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengangkatan tenaga honorer guru dengan Kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Pengangkatan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) guru.

Berdasarkan tujuan penelitian pertama yang dilakukan menyatakan bahwa Pengangkatan berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Pengangkatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai guru di Kabupaten Bungo. Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh

Muhamad Jupri (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tana Tidung yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Pada proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil hambatan yang dialami Badan Kepegawaian Daerah yaitu tentang moratorium, diberlakukannya passing grade dan perbedaan antara tenaga honorer Kategori I dan Kategori II.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa enam dimensi pengangkatan yaitu Menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaan; Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja; Memiliki etika dalam bekerja; Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan; Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban; serta Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; serta Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.

Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan dilakukan proses pengangkatan guru dari tenaga honorer menjadi guru Pegawai Negeri Sipil mampu meningkatkan motivasi kerja guru dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik. Selain itu dengan diangkatnya guru dari tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil mampu meningkatkan semangat kerja guru untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi; serta mampu untuk dapat meningkatkan dalam

menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus mempunyai referensi lain dalam meningkatkan pengetahuan.

Dimana berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden diketahui bahwa dimensi Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan dimensi lainnya, hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju jika pengangkatan guru dari tenaga honorer berdasarkan atas dasar besarnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Artinya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer telah sesuai karena memiliki tanggung jawab baik dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Hal ini behubungan dengan Siap menerima resiko dan sanksi dari setiap kebijakan yang diambil serta Mampu membimbing dan mengawasi perilaku siswa dalam belajar. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “Menguasai dan memahami bidang tugas/ pekerjaan”, yang menjelaskan bahwasanya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer sebenarnya belum begitu menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaannya dengan baik, yakni yang berhungan dengan kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan; penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan; ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas serta wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan Nomor

Identitas Pegawai (NIP) sampai pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer (Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun 2007). Implikasi diartikan akibat, apabila dikaitkan dengan konteks pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti akibat yang ditimbulkan oleh pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2008) disebutkan bahwa akibat merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan), sedangkan mengakibatkan adalah menyebabkan atau menimbulkan peristiwa atau keadaan tertentu.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS dijelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawain atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan NIP sampai dengan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari tenaga honorer. Peraturan pemerintah ini merupakan peraturan khusus dan mengecualikan beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berdasarkan peraturan pemerintah ini dapat dilakukan apabila tenaga honorer tersebut memenuhi syarat yang ditentukan, baik

syarat administratif maupun syarat lain yang ditentukan dalam peraturan pemerintah ini dan peraturan perundang-undangan lainnya.

## 2. Pembahasan Kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel penempatan ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_2$  sebesar 24.984, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel ( $24.984 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penempatan dengan Kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan tujuan penelitian kedua yang dilakukan menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai guru di Kabupaten Bungo. Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, Hakim dan Siswidiyanto (2012) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel penempatan yang terdiri dari Kesesuaian

pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa tiga dimensi penempatan yaitu pengetahuan, kemampuan dan sikap berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; serta Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika proses menempatkan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden diketahui bahwa dimensi Kemampuan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan dimensi lainnya, hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju jika penempatan guru dari tenaga honorer berdasarkan atas dasar kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut. Yakni yang berhubungan dengan Memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaan; Memiliki keterampilan untuk membuat metode

belajar yang menarik; Memiliki kecakapan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan; Mampu berkomunikasi yang baik dalam menjelaskan sesuatu; Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja; Memiliki kemampuan dalam bentuk kerja tim; Memiliki kemampuan untuk dapat berbaaur dengan lingkungan kerja baru; serta Memiliki kemampuan untuk dapat membantu rekan kerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “Pengetahuan”. Pengetahuan Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Yakni yang berhubungan dengan pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan; Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan; kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan; Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan; Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu; Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik; Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi; Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa; Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap

suatu materi atau objek bidang pekerjaan yang dilaksanakan; serta Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu.

Sistem penempatan tenaga kerja (Sastrohadiwiryo, 2007:166) didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place), dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63). Sistem penempatan tenaga kerja yang didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap sulit maka sistem penempatan tenaga kerja tersebut harus di modifikasi. Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara untuk menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja yang tidak sesuai.

### **3. Pembahasan Ketiga**

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana dari uji Anova



atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 1285.619 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $1285.619 > 3.04$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dimana besarnya hubungan antara pengangkatan dan penempatan secara simultan dengan kinerja guru yaitu sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% ( $100\% - 93\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pengangkatan dan penempatan adalah sebesar 93%, sedangkan pengaruh sebesar 7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin baiknya pelaksanaan pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer di Kabupaten Bungo yang dilakukan secara bersama-sama (simultan) maka akan semakin mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, tampak bahwasanya pengujian secara simultan yang dilakukan menggunakan Uji F memiliki pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan dilakukan secara parsial. Yang menjelaskan bahwasanya jika pengangkatan berdasarkan atas dasar penguasaan dan pemahaman guru pada bidang tugas/pekerjaan, pengangkatan berdasarkan atas dasar kemampuan guru dalam mengaplikasikan pengetahuan kerja, memiliki etika dalam bekerja, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban, dan memiliki jiwa pengabdian

kepada masyarakat. Serta didukung pula dengan penempatan yang berdasarkan atas dasar pengetahuan, kemampuan dan sikap guru maka akan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar kepada peserta didik dalam merencanakan program kegiatan pembelajaran, dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta akan mampu meningkatkan kualitas evaluasi/penilaian dalam belajar.

#### D. Ringkasan Pembahasan

Ringkasan hasil uji hipotesis adalah untuk memperlihatkan hasil penelitian secara menyeluruh dari 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian ini. Seperti yang terlihat pada Tabel 4.15 berikut.

**Tabel 4.15. Pembahasan Hasil Hipotesis**

1	Pengangkatan berpengaruh terhadap Kinerja	0.438	22.16	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Penempatan berpengaruh terhadap kinerja	0.497	22.984	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Pengangkatan dan Penempatan berpengaruh terhadap kinerja guru, secara simultan	$R^2 = 0.930$	Nilai F = 1285.619	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)

*Sumber: Data Diolah*

Dari Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwasanya nilai t-hitung untuk variabel  $X_1$  (22.160) dan  $X_2$  (24.984). Dari hasil tersebut dengan menggunakan pengujian secara parsial variabel pengangkatan ( $X_1$ ) dan variabel penempatan

( $X_2$ ) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) guru dimana nilai t-hitung variabel pengangkatan ( $X_1$ ) yang diperoleh yaitu sebesar ( $22.160 > 1.653$ ) dan variabel penempatan ( $X_2$ ) yang diperoleh yaitu sebesar ( $24.984 > 1.653$ ), hal ini menjelaskan bahwasanya secara parsial variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan untuk pengujian secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y diperoleh nilai F-hitung sebesar 1285.619 lebih besar dari nilai F-Tabel yaitu 3.04, yang menjelaskan bahwasanya secara simultan atau bersama-sama variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Pengangkatan dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Pengangkatan dan Penempatan terhadap Kinerja Guru. penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan tujuan penelien pertama adalah bahwa Pengangkatan secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan dilakukan proses pengangkatan guru dari tenaga honorer menjadi guru Pegawai Negeri Sipil akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik. Selain itu dengan diangkatnya guru dari tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil mampu meningkatkan semangat kerja guru untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi; serta mampu untuk dapat meningkatkan dalam menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus mempunyai referensi lain dalam meningkatkan pengetahuan.

2. Penempatan secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwasanya apabila pelaksanaan penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer akan dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo.
3. Pengangkatan dan penempatan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa Pengangkatan dan penempatan secara simultan pengaruhnya lebih kuat dari pada secara parsial.

## **B. Saran**

### **1. Secara Praktis**

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam rangka Pengangkatan dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Bungo sebagai berikut:

- a. Diharapkan kedepannya pelaksanaan pengangkatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo lebih ditekankan pada penguasaan dan pemahaman guru pada bidang tugas dan pekerjaannya. Artinya pelajaran yang akan diajarkan oleh guru tersebut benar-benar berdasarkan atas kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Selain itu pula pengangkatan dapat dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang pengangkatan guru dan dosen minimal seorang guru itu berdasarkan latar belakang pendidikan Strata satu.

- b. Diharapkan kedepannya pelaksanaan penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo dapat berdasarkan atas pengetahuan yang dimiliki oleh guru. Hal ini menjelaskan bahwasanya penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer yang telah dilaksanakan saat ini sebenarnya belum sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh guru tersebut
- c. Diharapkan kedepannya pelaksanaan kegiatan pembelajaran CPNS Guru dari tenaga honorer pada Kabupaten Bungo dapat lebih ditingkatkan lagi, terutama pada kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus membaca dari sumber-sumber lain seperti internet, dalam rangka menambah wawasan guru dalam mengajar.

## 2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- b. Kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Didik, Siswidiyanto, Stefanus Pani Rengu. (2009). *Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Di Era Otonomi Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No.3, h. 40-47
- Ali, Hapzi & Limakrisna, Nandan.(2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublish
- Ambar Teguh Sulistiyani, dan Rosidah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Andi Habibi Pratama. (2011). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Gergas Utama Medan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 8, No 3.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, (2007), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur, & Supomo, Bambang. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta:Indeks.
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Kurniawan, Agung. (2006). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: PEMBARUAN.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang

- Muhamad Jupri. (2014). *Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tana Tidung*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (2): 2359-2371 ISSN 2338-3651, ejournal.ip.fisip.unmul.ac .id © Copyright 2014.
- Prawirosentono, Suryadi. (2004). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007
- Rivai, Veithzal, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Saleh. (2007). *Analisis Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Manajemen Vol 3, No 2.
- Sedarmayanti.(2006). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia*.Yogyakarta: YKPN.
- Umar, Husein, (2007), *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, diski Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- UU No, 34 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.

Bpk/Ibu/Sdr. Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (tesis), bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bpak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir)

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis “Pengaruh Karakteristik Individual dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru”. Adapun judul penelitian ini adalah “***Pengaruh Pengangkatan Dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Bungo.***”

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Muara Bungo, .....2014

Hormat saya,

**(Ahmad Buhari)**

NIM. 018578932

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

- Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara member tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
- Berikut ini disajikan pertanyaan dengan lima kategori pilihan:  
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
 TS : Tidak Setuju (2)  
 CS : Cukup Setuju (3)  
 S : Setuju (4)  
 SS : Sangat Setuju (5)
- Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara ditempat kerja.

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

- Umur:  18 – 25 Tahun  26 – 35 Tahun  
 36 – 45 Tahun  46 – 55 Tahun  
 > 55 Tahun
- Golongan:  Satu  Dua  Tiga  Empat
- Pendidikan:  ≤ SLTA  Diploma  Sarjana (S1)  
 Master (S2)  Doktoral (S3)

**III. KUESIONER PENELITIAN****A. KINERJA GURU (Y)**

<b>Dimensi 1: Perencanaan Program Kegiatan Belajar</b>					
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya				
2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik				

3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya					
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar					
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran					
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah					
7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan					
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi					
<b>Dimensi 2: Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran</b>						
9	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan					
10	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa					
11	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus					
12	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan					
13	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.					
14	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.					
<b>Dimensi 3: Melaksanakan Evaluasi</b>						
15	Melaksanakan evaluasi setiap kali					

	pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan					
16	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa					
17	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu					
18	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai					
19	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai					
20	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.					

#### B. PENGANGKATAN ( $X_1$ )

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Dimensi 1: Menguasai dan memahami bidang tugas/ pekerjaan</b>						
1	Adanya kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan					
2	Memiliki penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan					
3	Memiliki ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas					
4	Memiliki wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan					
<b>Dimensi 2: Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja</b>						
5	Memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab					
6	Memiliki Kemauan dalam menjalankan tugas yang diberikan					
7	Memiliki kemampuan merealisasikan ide-ide dalam pekerjaan					
8	Memiliki kemampuan dalam meminimisir tingkat kesalahan dalam bekerja					

<b>Dimensi 3: Memiliki etika dalam bekerja</b>						
9	Memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan					
10	Memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam bekerja					
11	Memiliki kepatuhan dalam peraturan organisasi tempat bekerja					
12	Memiliki kesetiaan pada organisasi tempat bernaung					
13	Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan					
14	Mampu mengemban amanah dengan baik					
15	Memiliki sikap keadilan dalam memberika penilaian					
16	Memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas					
<b>Dimensi 4: Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan</b>						
17	Siap menerima resiko dan sanksi dari setiap kebijakan yang diambil					
18	Mampu membimbing dan mengawasi perilaku siswa dalam belajar					
<b>Dimensi 5: Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban</b>						
19	Senantiasa selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas					
20	Senantiasa disiplin waktu dalam tingkat kehadiran					
21	Mampu untuk turun tangan dalam mengatasi masalah dalam suatu organisasi					
22	Memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi					
<b>Dimensi 6: Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat</b>						
23	Bersedia untuk ditempatkan dimanapun dalam melaksanakan tugas					
24	Kesedian dalam membantu memberikan solusi yang dihadapi siswa baik masalah pendidikan maupun pribadi					
25	Mampu memberikan jam tambahan bagi siswa diluar jam kerja tanpa imbalan bagi siswa yang kurang mampu					

26	Mampu merekomendasikan siswa berprestasi untuk mendapatkan beasiswa						
----	---	--	--	--	--	--	--

### C. PENEMPATAN (X<sub>2</sub>)

		PILIHAN JAWABAN					
		1	2	3	4	5	6
<b>Dimensi 1: Pengetahuan</b>							
1	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan						
2	Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan						
3	Memiliki kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan						
4	Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan						
5	Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu						
6	Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik						
7	Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi						
8	Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa						
9	Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek bidang pekerjaan yang dilaksanakan						
10	Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu						
<b>Dimensi 2: Kemampuan</b>							
11	Memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaan.						
12	Memiliki keterampilan untuk membuat metode belajar yang menarik						
13	Memiliki kecakapan untuk melaksanakan						

	tugas pekerjaan yang dibebankan.					
14	Mampu berkomunikasi yang baik dalam menjelaskan sesuatu					
15	Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja					
16	Memiliki kemampuan dalam bentuk kerja tim					
17	Memiliki kemampuan untuk dapat berbauur dengan lingkungan kerja baru					
18	Memiliki kemampuan untuk dapat membantu rekan kerja					
<b>Dimensi 3: Sikap</b>						
19	Dapat menerima dengan baik saran yang diberikan					
20	Dapat menerima dengan baik nasehat yang diberikan					
21	Memiliki respon yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
22	Mampu menanggapi saran dan keluhan siswa untuk perbaikan pendidikan					
23	Dapat menghargai rekan kerja yang sedang bekerja					
24	Dapat menghargai ide yang diberikan oleh rekan kerja					
25	Dapat bertanggung jawab atas resiko pekerjaan yang dilakukan					

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/l yang telah mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Ma. Bungo, 2014  
Salam Hormat saya,

**Ahmad Buhari**  
Mahasiswa MM UT Jambi

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENGANGKATAN

IDEN	DIMENSI 1				DIMENSI 2				DIMENSI 3						DIMENSI 4		DIMENSI 5				DIMENSI 6				Rata-rata			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24		X1.25	X1.26	
	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.731	
	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3.462	
	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3.500	
	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.462	
	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3.500	
	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3.423	
	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.308	
	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.308	
	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3.577
	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3.154	
	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3.038	
	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3.538	
	3	3	5	3	2	4	3	3	2	4	5	2	2	2	4	5	3	3	5	3	2	3	2	4	5	2	3.231	
	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3.769	
	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	3.462	
	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4.346	
	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3.500	
	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2.269	
	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3.346	
	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.615	
	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.615	
	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3.038	
	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3.500	
	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3.346	
	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.731	
	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2.577	
	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3.923	
	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3.846	
	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3.385	
	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3.692	
	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3.192	
	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	2	3.692	
	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3.269	
	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3.346	
	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4.115	
	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3.231	



4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.654
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2.769
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4.115
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4.038
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2.577
3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	5	5	3.577
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3.846
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3.885
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3.154
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3.192
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3.462
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.692
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2.808
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3.846
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3.769
4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3.269
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3.462
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2.923
4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3.692
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3.346
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.538
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.308
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.731
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3.462
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3.500
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.462
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3.500
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3.423
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3.308
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3.308
3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3.577
4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3.154
3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3.038
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3.538
3	3	5	3	2	4	3	3	2	4	5	2	2	2	4	5	3	3	5	3	2	3	2	4	5	2	3.231
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3.769
3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	3.462
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4.346
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3.500
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2.269

3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3.346
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.615
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.615
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3.038
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3.500
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3.346
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.731
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2.577
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3.923
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3.846
4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3.385
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3.692
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3.192
4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	2	3.692
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3.269
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3.346
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4.115
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3.231
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.654
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2.769
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4.115
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4.038
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2.577
3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	5	5	3.577
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3.846
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3.885
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3.154
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.192
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3.462
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.692
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2.808
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3.846
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3.769
4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3.269
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3.462
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2.923
4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3.692
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3.346
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.538
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.308

3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.731		
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3.462	
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3.500	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.462	
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3.500	
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3.423	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.308	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3.308
3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3.577
4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3.154	
3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3.038	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3.538	
3	3	5	3	2	4	3	3	2	4	5	2	2	2	4	5	3	3	5	3	2	3	2	4	5	2	3.231	
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3.769	
3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	3.462	
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4.346	
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3.500	
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2.269	
3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3.346	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.615	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.615	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3.038	
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3.500	
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3.346	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.731	
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2.577	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3.923	
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3.846	
4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3.385	
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3.692	
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3.192	
4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	2	3.692	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3.269	
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3.346	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4.115	
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3.231	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.654	
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2.769	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4.115	
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4.038	

2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	5	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2.577		
3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	5	5	3.577	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3.846	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3.885	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3.154	
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3.192	
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3.462	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.692	
2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2.808	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3.846	
4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3.769	
4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3.269	
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3.462	
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2.923	
4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3.692	
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3.346	
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.538	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.308	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.731	
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3.462	
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3.500	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.462	
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3.500	
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3.423	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.308	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3.308
3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3.577	
4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3.154	
3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3.038	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3.538	
3	3	5	3	2	4	3	3	2	4	5	2	2	2	4	5	3	3	5	3	2	3	2	4	5	2	3.231	
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3.769	
3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	3.462	
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4.346	
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3.500	
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2.269	
3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3.346	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.615	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3.615	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3.038	
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3.500	

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENEMPATAN

IDEN	DIMENSI 1									DIMENSI 2									DIMENSI 3					Rata-rata		
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23		X2.24	X2.25
	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.760
	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.480
	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.440
	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.680
	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3.400
	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3.200
	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3.200	
	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3.240
	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3.600	
	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3.360
	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3.320
	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.280
	4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800
	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4.200
	3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3.600
	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4.400	
	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3.600
	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2.760
	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600
	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3.440	
	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3.360
	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2.680
	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.760
	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.600
	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3.040
	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.520
	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4.120
	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3.720
	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4.160
	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3.560
	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3.360
	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3.320
	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3.160
	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3.680
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3.520

3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.440	
3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3.440
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3.920	
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4.440
4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800
4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4.200
3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3	3.600
4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4.400
3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3	3.600
3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2.760
2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600
2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3.440
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3.360
3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2.680
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.760
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.600
3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3.040
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3.520
5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4.120
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3.720
4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4.160
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.760
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.480
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3.440
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.680
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3.400
2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3.200
3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3.200
3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3.240
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3.600
4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3.360
3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3.320
3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.280
4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800
4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4.200
3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3	3.600
4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4.400
3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3	3.600
3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2.760

	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600
	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3.440
	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3.360
	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2.680
	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.760
	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.600
	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3.040
	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.520
	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4.120
	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3.720
	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4.160
	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.560
	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3.360
	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3.320
	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3.160
	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3.680
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3.520
	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.440
	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3.440
	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3.920
	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4.440
	4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800
	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4.200
	3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3.600
	2	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4.400
	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3.600
	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2.760
	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600
	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3.440
	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3.360
	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2.680
	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.760
	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.600
	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3.040
	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.520
	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4.120
	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3.720
	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4.160

	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.760	
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.480	
9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.440	
0	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.680	
L	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3.400	
2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3.200	
3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3.200	
4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3.240	
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3.600	
5	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3.360	
7	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3.320	
3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.280	
9	4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800	
0	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4.200
1	3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3.600	
2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4.400	
3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3.600	
4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2.760	
5	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600	
6	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3.440	
7	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3.360	
8	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2.680	
9	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480	
0	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.760	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.600	
2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3.040	
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.520	
4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4.120	
5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3.720	
6	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4.160	
7	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.560	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3.360	
9	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3.320	
0	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3.160	
1	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3.680	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3.520	
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.440	
4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3.440	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3.920	
6	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4.440	



7	4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800
3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4.200
9	3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3.600
0	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4.400
L	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3.600
2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2.760
3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600
4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3.440
5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3.360
5	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2.680
7	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.760
9	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.600
0	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3.040
1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.520
2	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4.120
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3.720
4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4.160
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.760
6	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.480
7	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.440
8	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.680
9	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3.400
0	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3.200
1	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3.200
2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3.240
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3.600
4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3.360
5	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3.320
6	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.280
7	4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3.800
8	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4.200
9	3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	3.600
0	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4.400
1	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	3	3.600
2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2.760
3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	3.600
4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3.440
5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3.360
6	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2.680
7	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.480

## REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (Y) KINERJA GURU																				RATA-RATA
	DIMENSI 1								DIMENSI 2						DIMENSI 3						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
1	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3.750
2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3.450
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3.450
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3.500
5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3.400
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3.250
7	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3.250
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3.300
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3.750
10	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3.200
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3.100
12	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3.400
13	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2	2	2	4	5	5	3.500
14	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3.950
15	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	2	3.600
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4.250
17	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3.600
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2.750
19	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3.400
20	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.450
21	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3.400
22	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2.850
23	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3.550
24	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3.500
25	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3.700
26	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2.950
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.750

8	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4.200
9	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3.650
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3.900
11	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.550
12	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3.550
13	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3.300
14	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3.300
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3.700
16	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3.450
17	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3.500
18	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3.100
19	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3.950
20	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4.350
21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	4	5	3	3.250
22	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3.800
23	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3.750
24	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4.200
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3.500
26	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3.050
27	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.600
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3.650
29	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3.150
30	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3.400
31	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3.550
32	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3.550
33	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3.550
34	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3.000
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.700
36	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3.600
37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3.700
38	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4.350
39	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3.550

60	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3.350
61	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3.350
62	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3.500
63	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3.400
64	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3.250
65	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3.150
66	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3.300
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3.750
68	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3.200
69	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3.100
70	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3.400
71	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2	2	2	4	5	5	3.500
72	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3.950
73	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	2	3.600
74	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4.250
75	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3.600
76	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2.750
77	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3.400
78	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.450
79	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3.400
80	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2.850
81	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3.550
82	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3.500
83	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3.700
84	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2.950
85	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.750
86	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4.200
87	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3.650
88	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3.900
89	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.550
90	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3.550
91	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3.300

02	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3.300
03	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3.700
04	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3.450
05	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3.500
06	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3.100
07	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3.950
08	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4.350
09	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	4	5	3	3.250
00	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3.800
01	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3.750
02	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4.200
03	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3.500
04	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3.050
05	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.600
06	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3.650
07	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3.150
08	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3.400
09	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3.550
10	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3.550
11	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3.550
12	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3.000
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.700
14	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3.600
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3.700
16	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4.350
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3.550
18	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3.350
19	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3.350
20	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3.500
21	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3.400
22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3.250
23	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3.150

24	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3.300
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3.750
26	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3.200
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3.100
28	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3.400
29	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2	2	2	4	5	5	3.500
30	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3.950
31	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	2	3.600
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4.250
33	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3.600
34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2.750
35	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3.400
36	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.450
37	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3.400
38	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2.850
39	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3.550
40	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3.500
41	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3.700
42	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2.950
43	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.750
44	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4.200
45	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3.650
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3.900
47	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.550
48	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3.550
49	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3.300
50	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3.300
51	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3.700
52	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3.450
53	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3.500
54	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3.100
55	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3.950

56	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4.350
57	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	4	5	3	3.250
58	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3.800
59	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3.750
60	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4.200
61	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3.500
62	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3.050
63	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.600
64	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3.650
65	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3.150
66	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3.400
67	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3.550
68	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3.550
69	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3.550
70	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3.000
71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.700
72	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3.600
73	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3.700
74	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4.350
75	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3.550
76	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3.350
77	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3.350
78	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3.500
79	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3.400
80	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3.250
81	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3.150
82	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3.300
83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3.750
84	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3.200
85	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3.100
86	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3.400
87	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2	2	2	4	5	5	3.500

88	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3.950
89	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	2	3.600
90	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4.250
91	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3.600
92	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2.750
93	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3.400
94	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3.450
95	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3.400
96	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2.850
97	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3.550





## I VALIDITAS VARIABEL PENGANGKATAN (X1)

		Correlations																												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	RATA		
Pearson Correlation		1	.566	.235	.101	.470	.492	.872	.566	.396	.492	0.084	.179	.212	.335	.263	-.129	1.000	.566	.235	.101	.470	.566	.396	.492	0.084	.179	.707		
Sig. (2-tailed)			0	0.001	0.158	0	0	0	0	0	0	0.24	0.012	0.003	0	0	0.07	0	0.001	0.158	0	0	0	0	0	0.24	0.012	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.566	1	.366	.475	.567	.284	.469	1.000	.274	.284	-0.02	0.126	0.017	.500	0.128	-.146	.566	1.000	.366	.475	.567	1.000	.274	.284	-0.02	0.126	.745		
Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0.809	0	0.073	0.041	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.235	.366	1	.322	.336	.162	.258	.366	0.057	.162	0.026	0.09	0.134	.186	0.035	0.121	.235	.366	1.000	.322	.336	.366	0.057	.162	0.026	0.09	.475		
Sig. (2-tailed)		0.001	0	0	0	0	0.023	0	0	0.426	0.023	0.716	0.206	0.061	0.009	0.627	0.091	0.001	0	0	0	0	0	0.426	0.023	0.716	0.206	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		0.101	.475	.322	1	.325	0.07	0.126	.475	0.03	0.07	0.043	.268	0.136	.336	0.089	0.051	0.101	.475	.322	1.000	.325	.475	0.03	0.07	0.043	.268	.476		
Sig. (2-tailed)		0.158	0	0	0	0.328	0.079	0	0.675	0.328	0.552	0	0.057	0	0.214	0.473	0.158	0	0	0	0	0	0.675	0.328	0.552	0	0	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.470	.567	.336	.325	1	.326	.357	.567	.671	.326	-.132	.312	.162	.839	.176	-.163	.470	.567	.336	.325	1.000	.567	.671	.326	-.132	.312	.732		
Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.064	0	0.023	0	0.013	0.022	0	0	0	0	0	0	0	0.064	0	0	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.492	.284	.162	0.07	.326	1	.516	.284	.409	1.000	-.004	.275	.246	.335	.659	-.045	.492	.284	.162	0.07	.326	.284	.409	1.000	-.004	.275	.607		
Sig. (2-tailed)		0	0	0.023	0.328	0	0	0	0	0	0	0.577	0	0	0	0	0.528	0	0	0.023	0.328	0	0	0	0	0.577	0	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.872	.469	.258	0.126	.357	.516	1	.469	.305	.516	0.126	.176	.283	.258	.327	-.078	.872	.469	.258	0.126	.357	.469	.305	.516	0.126	.176	.662		
Sig. (2-tailed)		0	0	0	0.079	0	0	0	0	0	0	0.078	0.014	0	0	0	0.277	0	0	0.079	0	0	0	0	0.078	0.014	0	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.566	1.000	.366	.475	.567	.284	.469	1	.274	.284	-0.02	0.126	0.017	.500	0.128	-.146	.566	1.000	.366	.475	.567	1.000	.274	.284	-0.02	0.126	.745		
Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0.809	0	0.073	0.041	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.396	.274	0.057	0.03	.671	.409	.305	.274	1	.409	-0.062	.306	.233	.575	.175	-.223	.396	.274	0.057	0.03	.671	.409	.305	.274	-0.062	.306	.563		
Sig. (2-tailed)		0	0	0.426	0.675	0	0	0	0	0	0	0.387	0	0.001	0	0.014	0.002	0	0	0.426	0.675	0	0	0	0	0.387	0	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.492	.284	.162	0.07	.326	1.000	.516	.284	.409	1	-.004	.275	.246	.335	.659	-.045	.492	.284	.162	0.07	.326	.284	.409	1.000	-.004	.275	.607		
Sig. (2-tailed)		0	0	0.023	0.328	0	0	0	0	0	0	0.577	0	0	0	0	0.528	0	0	0.023	0.328	0	0	0	0	0.577	0	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		0.084	-0.02	0.026	0.043	-0.132	-0.04	0.126	-0.02	-0.062	-0.04	1	.388	.250	-.141	0.077	.422	0.084	-0.02	0.026	0.043	-0.132	-0.02	-0.062	-0.04	1.000	.388	.233		
Sig. (2-tailed)		0.24	0.783	0.716	0.552	0.064	0.577	0.078	0.783	0.387	0.577	0	0	0.047	0.281	0	0.24	0.783	0.716	0.552	0.064	0.783	0.387	0.577	0	0	0.001	0		
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	
Pearson Correlation		.179	0.126	0.09	.268	.312	.275	.176	0.126	.306	.275	.388	1	.416	.341	.251	0.07	.179	0.126	0.09	.268	.312	.275	.176	0.126	.306	.275	.388	1.000	.527
Sig. (2-tailed)		0.012	0.077	0.206	0	0	0	0.014	0.077	0	0	0	0	0	0	0	0.328	0.012	0.077	0.206	0	0	0.077	0	0	0	0	0	0	
		197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

erson Correlation	.212	0.017	0.134	0.136	.162	.246	.283	0.017	.233	.246	.250	.416	1	.213	.211	.340	.212	0.017	0.134	0.136	.162	0.017	.233	.246	.250	.416	.416
g (2-tailed)	0.003	0.809	0.061	0.057	0.023	0	0	0.809	0.001	0	0	0	0.003	0.003	0	0.003	0.809	0.061	0.057	0.023	0.809	0.001	0	0	0	0	0
erson Correlation	.335	.500	.186	.336	.839	.335	.258	.500	.575	.335	-.141	.341	.213	1	.306	-.013	.335	.500	.186	.336	.839	.500	.575	.335	-.141	.341	.660
g (2-tailed)	0	0	0.009	0	0	0	0	0	0	0	0.047	0	0.003	0	0.068	0	0.009	0	0	0	0	0	0	0	0.047	0	0
erson Correlation	.263	0.128	0.035	0.089	.176	.659	.327	0.128	.175	.659	0.077	.251	.211	.306	1	.303	.263	0.128	0.035	0.089	.176	0.128	.175	.659	0.077	.251	.439
g (2-tailed)	0	0.073	0.627	0.214	0.013	0	0	0.073	0.014	0	0.281	0	0.003	0	0	0	0.073	0.627	0.214	0.013	0.073	0.014	0	0.281	0	0	0
erson Correlation	-0.129	-.146	0.121	0.051	-.163	-0.045	-0.078	-.146	-.223	-0.045	.422	0.07	.340	-.013	.303	1	-.0129	-.146	0.121	0.051	-.163	-.146	-.223	-0.045	.422	0.07	0.075
g (2-tailed)	0.07	0.041	0.091	0.473	0.022	0.528	0.277	0.041	0.002	0.528	0	0.328	0	0.068	0	0	0.07	0.041	0.091	0.473	0.022	0.041	0.002	0.528	0	0.328	0.296
erson Correlation	1.000	.566	.235	0.101	.470	.492	.872	.566	.396	.492	0.084	.179	.212	.335	.263	-0.129	1	.566	.235	0.101	.470	.566	.396	.492	0.084	.179	.707
g (2-tailed)	0	0	0.001	0.158	0	0	0	0	0	0.24	0.012	0.003	0	0	0.07	0	0	0.001	0.158	0	0	0	0	0	0.24	0.012	0
erson Correlation	.566	1.000	.366	.475	.567	.284	.469	1.000	.274	.284	-0.02	0.126	0.017	.500	0.128	-.146	.566	1	.366	.475	.567	1.000	.274	.284	-0.02	0.126	.745
g (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0.809	0	0.073	0.041	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0
erson Correlation	.235	.366	1.000	.322	.336	.162	.258	.366	0.057	.162	0.026	0.09	0.134	.186	0.035	0.121	.235	.366	1	.322	.336	.366	0.057	.162	0.026	0.09	.475
g (2-tailed)	0.001	0	0	0	0	0.023	0	0	0.426	0.023	0.716	0.206	0.081	0.009	0.627	0.091	0.001	0	0	0	0	0	0.426	0.023	0.716	0.206	0
erson Correlation	0.101	.475	.322	1.000	.325	0.07	0.126	.475	0.03	0.07	0.043	.268	0.136	.336	0.089	0.051	0.101	.475	.322	1	.325	.475	0.03	0.07	0.043	.268	.476
g (2-tailed)	0.158	0	0	0	0	0.328	0.079	0	0.675	0.328	0.552	0	0.057	0	0.214	0.473	0.158	0	0	0	0	0	0.675	0.328	0.552	0	0
erson Correlation	.470	.567	.336	.325	1.000	.326	.357	.567	.671	.326	-0.132	.312	.162	.839	.176	-.163	.470	.567	.336	.325	1	.567	.671	.326	-0.132	.312	.732
g (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.064	0	0.023	0	0.013	0.022	0	0	0	0	0	0	0	0	0.064	0	0
erson Correlation	.586	1.000	.366	.475	.567	.284	.469	1.000	.274	.284	-0.02	0.126	0.017	.500	0.128	-.146	.566	1.000	.366	.475	.567	1	.274	.284	-0.02	0.126	.745
g (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0.809	0	0.073	0.041	0	0	0	0	0	0	0	0.783	0.077	0	0
erson Correlation	.396	.274	0.057	0.03	.671	.409	.305	.274	1.000	.409	-0.062	.306	.233	.575	.175	-.223	.396	.274	0.057	0.03	.871	.274	1	.409	-0.062	.306	.563
g (2-tailed)	0	0	0.426	0.675	0	0	0	0	0	0	0.387	0	0.001	0	0.014	0.002	0	0	0.426	0.675	0	0	0	0.387	0	0	0
erson Correlation	.492	.284	.162	0.07	.326	1.000	.516	.284	.409	1.000	-0.04	.275	.246	.335	.659	-0.045	.492	.284	.162	0.07	.326	.284	.409	1	-0.04	.275	.807
g (2-tailed)	0	0	0.023	0.328	0	0	0	0	0	0	0	0.577	0	0	0	0.528	0	0	0.023	0.328	0	0	0	0	0.577	0	0
erson Correlation	0.084	-0.02	0.026	0.043	-0.132	-0.04	0.126	-0.02	-0.062	-0.04	1.000	.388	.250	-.141	0.077	.422	0.084	-0.02	0.026	0.043	-0.132	-0.02	-0.062	-0.04	1	.388	.233
g (2-tailed)	0.24	0.783	0.716	0.552	0.064	0.577	0.078	0.783	0.387	0.577	0	0	0	0.047	0.281	0	0.24	0.783	0.716	0.552	0.064	0.783	0.387	0.577	0	0.001	0
	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

Pearson Correlation	.179	0.126	0.09	.268	.312	.275	.176	0.126	.306	.275	.388	1.000	.416	.341	.251	0.07	.179	0.126	0.09	.268	.312	0.126	.306	.275	.388	1	.527
g. (2-tailed)	0.012	0.077	0.206	0	0	0	0.014	0.077	0	0	0	0	0	0	0	0.328	0.012	0.077	0.206	0	0	0.077	0	0	0	0	0
Pearson Correlation	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197
g. (2-tailed)	.707**	.745**	.475**	.476**	.732**	.607**	.662**	.745**	.563**	.607**	.233**	.527**	.416**	.660**	.439**	0.075	.707**	.745**	.475**	.476**	.732**	.745**	.563**	.607**	.233**	.527**	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.001	0	0	0	0	0.296	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197	.197

ation is significant at the 0.01 level (2-

ation is significant at the 0.05 level (2-



II VALIDITAS VARIABEL PENEMPATAN (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	RAYA_X2
Pearson Correlation	1	.178	.554	.319	.108	.036	.340	.253	.246	.473	.272	.154	.330	.108	.036	.340	.253	.246	.473	.272	.154	.330	1.000	.178	.554	.613
Sig. (2-tailed)		.012	.000	.000	.129	.613	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.129	.613	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	0.000	.012	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.178	1	.052	.307	.319	.207	.078	-.100	.147	-.069	-.093	.058	.521	.319	.207	.078	-.100	.147	-.069	-.093	.058	.521	.178	1.000	.052	.344
Sig. (2-tailed)	.012		.469	.000	.000	.004	.274	.161	.039	.333	.192	.419	.000	.000	.004	.274	.161	.039	.333	.192	.419	.000	.012	0.000	.469	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.554	.052	1	.253	.308	.147	.268	.253	.401	.925	.164	.082	.266	.308	.147	.268	.253	.401	.925	.164	.082	.266	.554	.052	1.000	.680
Sig. (2-tailed)	.000	.469		.000	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.021	.252	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.021	.252	.000	.000	.000	.469	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.319	.307	.253	1	.372	.006	.136	.157	.088	.217	.050	.081	.150	.372	.006	.136	.157	.088	.217	.050	.081	.150	.319	.307	.253	.371
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.935	.056	.027	.221	.002	.486	.258	.035	.000	.935	.056	.027	.221	.002	.486	.258	.035	.000	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.108	.319	.308	.372	1	.306	-.130	-.234	.035	.223	-.141	.341	.213	1.000	.306	-.130	-.234	.035	.223	-.141	.341	.213	.108	.319	.308	.354
Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	.000		.000	.068	.001	.627	.002	.047	.000	.003	0.000	.000	.068	.001	.627	.002	.047	.000	.003	.129	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.036	.207	.147	.006	.306	1	.303	.157	.160	.113	.077	.251	.211	.306	1.000	.303	.157	.160	.113	.077	.251	.211	.036	.207	.147	.408
Sig. (2-tailed)	.613	.004	.039	.935	.000		.000	.027	.025	.115	.281	.000	.003	.000	0.000	.000	.027	.025	.115	.281	.000	.003	.613	.004	.039	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.340	.078	.268	.136	-.130	.303	1	.602	.215	.268	.422	.070	.340	-.130	.303	1.000	.602	.215	.268	.422	.070	.340	.340	.078	.268	.578
Sig. (2-tailed)	.000	.274	.000	.056	.068	.000		.000	.002	.000	.000	.328	.000	.068	.000	0.000	.000	.002	.000	.000	.328	.000	.000	.274	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.253	-.100	.253	.157	-.234	.157	.602	1	.438	.225	.833	.305	.307	-.234	.157	.602	1.000	.438	.225	.833	.305	.307	.253	-.100	.253	.614
Sig. (2-tailed)	.000	.181	.000	.027	.001	.027	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.001	.027	.000	0.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.181	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.246	.147	.401	.088	.035	.160	.215	.438	1	.370	.488	.309	.368	.035	.160	.215	.438	1.000	.370	.488	.309	.368	.246	.147	.401	.610
Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.221	.627	.025	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.039	.000	.002	.000	0.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.473	-.069	.925	.217	.223	.113	.268	.225	.370	1	.164	.082	.266	.223	.113	.268	.225	.370	1.000	.164	.082	.266	.473	-.069	.925	.626
Sig. (2-tailed)	.000	.333	.000	.002	.002	.115	.000	.001	.000		.021	.252	.000	.002	.115	.000	.001	.000	0.000	.021	.252	.000	.000	.333	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.272	-.093	.164	.050	-.141	.077	.422	.833	.488	.164	1	.388	.250	-.141	.077	.422	.833	.488	.164	1.000	.388	.250	.272	-.093	.164	.569
Sig. (2-tailed)	.000	.192	.021	.486	.047	.281	.000	.000	.000	.021		.000	.000	.047	.281	.000	.000	.000	.021	0.000	.000	.000	.000	.192	.021	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.154	.058	.082	.081	.341	.251	.070	.305	.309	.082	.388	1	.416	.341	.251	.070	.305	.309	.082	.388	1.000	.416	.154	.058	.082	.513
Sig. (2-tailed)	.031	.419	.252	.258	.000	.000	.328	.000	.000	.252	.000		.000	.000	.000	.328	.000	.000	.252	.000	0.000	.000	.031	.419	.252	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

Pearson Correlation	.330	.521	.266	.150	.213	.211	.340	.307	.368	.266	.250	.416	1	.213	.211	.340	.307	.368	.266	.250	.416	1.000	.330	.521	.266	.686
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	0.000	.000	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.108	.319	.308	.372	1.000	.306	-.130	-.234	.035	.223	-.141	.341	.213	1	.306	-.130	-.234	.035	.223	-.141	.341	.213	.108	.319	.308	.354
Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	.000	0.000	.000	.068	.001	.627	.002	.047	.000	.003	.000	.000	.068	.001	.627	.002	.047	.000	.003	.129	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.036	.207	.147	.006	.306	1.000	.303	.157	.160	.113	.077	.251	.211	.306	1	.303	.157	.160	.113	.077	.251	.211	.036	.207	.147	.409
Sig. (2-tailed)	.613	.004	.039	.935	.000	0.000	.000	.027	.025	.115	.281	.000	.003	.000	.000	.000	.027	.025	.115	.281	.000	.003	.613	.004	.039	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.340	.078	.268	.136	-.130	.303	1.000	.602	.215	.268	.422	.070	.340	-.130	.303	1	.602	.215	.268	.422	.070	.340	.340	.078	.268	.578
Sig. (2-tailed)	.000	.274	.000	.056	.068	.000	0.000	.000	.002	.000	.000	.328	.000	.068	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.274	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.253	-.100	.253	.157	-.234	.157	.602	1.000	.438	.225	.833	.305	.307	-.234	.157	.602	1	.438	.225	.833	.305	.307	.253	-.100	.253	.614
Sig. (2-tailed)	.000	.161	.000	.027	.001	.027	.000	0.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.027	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.161	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.246	.147	.401	.086	.035	.160	.215	.438	1.000	.370	.488	.309	.368	.035	.160	.215	.438	1	.370	.488	.309	.368	.246	.147	.401	.610
Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.221	.627	.025	.002	.000	0.000	.000	.000	.000	.000	.627	.025	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.473	-.069	.925	.217	.223	.113	.268	.225	.370	1.000	.164	.082	.266	.223	.113	.288	.225	.370	1	.164	.082	.266	.473	-.069	.925	.626
Sig. (2-tailed)	.000	.333	.000	.002	.002	.115	.000	.001	.000	0.000	.021	.252	.000	.002	.115	.000	.001	.000	.002	.021	.252	.000	.000	.333	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.272	-.093	.164	.050	-.141	.077	.422	.833	.468	.164	1.000	.388	.250	-.141	.077	.422	.833	.468	.164	1	.388	.250	.272	-.093	.164	.569
Sig. (2-tailed)	.000	.192	.021	.486	.047	.281	.000	.000	.021	0.000	.000	.000	.047	.281	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.192	.021	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.154	.058	.082	.081	.341	.251	.070	.305	.309	.082	.388	1.000	.416	.341	.251	.070	.305	.309	.082	.388	1	.416	.154	.058	.082	.513
Sig. (2-tailed)	.031	.419	.252	.258	.000	.000	.328	.000	.000	.252	.000	0.000	.000	.000	.000	.328	.000	.000	.252	.000	.000	.031	.419	.252	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.330	.521	.266	.150	.213	.211	.340	.307	.368	.266	.250	.416	1.000	.213	.211	.340	.307	.368	.266	.250	.416	1	.330	.521	.266	.686
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	0.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	1.000	.178	.554	.319	.108	.036	.340	.253	.246	.473	.272	.154	.330	.108	.036	.340	.253	.246	.473	.272	.154	.330	1	.178	.554	.613
Sig. (2-tailed)	0.000	.012	.000	.000	.129	.613	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.129	.613	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.178	1.000	.052	.307	.319	.207	.078	-.100	.147	-.089	-.093	.058	.521	.319	.207	.078	-.100	.147	-.089	-.093	.058	.521	.178	1	.052	.344
Sig. (2-tailed)	.012	0.000	.469	.000	.000	.004	.274	.161	.039	.333	.192	.419	.000	.000	.004	.274	.161	.039	.333	.192	.419	.000	.012	.000	.469	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.554	.052	1.000	.253	.308	.147	.268	.253	.401	.925	.164	.082	.266	.308	.147	.268	.253	.401	.925	.164	.082	.266	.554	.052	1	.680
Sig. (2-tailed)	.000	.469	0.000	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.021	.252	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.252	.000	.469	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

Pearson Correlation	.613 <sup>**</sup>	.344 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>	.371 <sup>**</sup>	.354 <sup>**</sup>	.409 <sup>**</sup>	.578 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.610 <sup>**</sup>	.626 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.686 <sup>**</sup>	.354 <sup>**</sup>	.409 <sup>**</sup>	.578 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.610 <sup>**</sup>	.626 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.686 <sup>**</sup>	.613 <sup>**</sup>	.344 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>	1
g. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

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

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



## SIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

## Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	RATA_Y	
Pearson Correlation	1	.272**	.081	.309**	.332**	.334**	.237**	.318**	.325**	.433**	.082	.313**	.332**	.120	.169	.115	.461**	.190**	-.015	.322**	.544**	
Sig. (2-tailed)		.000	.261	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.252	.000	.000	.094	.018	.107	.000	.008	.831	.000	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.272**	1	.002	.424**	.268**	.183**	.165**	.193**	.110	.186**	.005	.415**	.268**	.001	.237**	.270**	.597**	.342**	.025	.187**	.494**	
Sig. (2-tailed)	.000		.978	.000	.000	.010	.020	.007	.125	.009	.950	.000	.000	.993	.001	.000	.000	.000	.723	.008	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.081	.002	1	-.081	.275**	.465**	.125	.417**	.527**	.125	.985**	-.074	.275**	.318**	.240**	.395**	.126	-.071	.326**	.422**	.564**	
Sig. (2-tailed)	.261	.978		.258	.000	.000	.080	.000	.000	.079	.000	.305	.000	.000	.001	.000	.077	.322	.000	.000	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.309**	.424**	-.081	1	.147**	.236**	.233**	.341**	.171**	.186**	-.086	.990**	.147**	.151**	.501**	.326**	.452**	.311**	-.078	.336**	.556**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.258		.039	.001	.001	.000	.017	.009	.232	.000	.039	.034	.000	.000	.000	.000	.275	.000	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.332**	.268**	.275**	.147**	1	.063	.201**	.356**	.062	.144**	.275**	.137	1.000**	.369**	.167**	.125	.313**	.209**	.202**	.349**	.559**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.039		.381	.005	.000	.384	.043	.000	.054	0.000	.000	.019	.080	.000	.003	.004	.000	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.334**	.183**	.465**	.236**	.063	1	-.034	.225**	.771**	.164**	.446**	.245**	.063	.291**	.137	.235**	.167**	-.019	.105	.232**	.501**	
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.001	.381		.634	.001	.000	.021	.000	.001	.381	.000	.055	.001	.019	.796	.143	.001	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.237**	.165**	.125	.233**	.201**	-.034	1	.183**	.128	.191**	.140**	.224**	.201**	.157**	.284**	.201**	.262**	.175**	.071	.176**	.393**	
Sig. (2-tailed)	.001	.020	.080	.001	.005	.634		.010	.074	.007	.049	.002	.005	.028	.000	.005	.000	.014	.324	.013	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.318**	.193**	.417**	.341**	.356**	.225**	.183**	1	.128	.384**	.415**	.334**	.356**	.214**	.211**	.299**	.267**	.197**	.216**	.995**	.679**	
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.001	.010		.074	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.000	.000	.005	.002	.000	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.325**	.110	.527**	.171**	.062	.771**	.128	.128	1	.271**	.524**	.180**	.062	.225**	.156**	.245**	.123	-.094	.036	.135	.470**	
Sig. (2-tailed)	.000	.125	.000	.017	.384	.000	.074	.074		.000	.000	.011	.384	.002	.029	.001	.084	.189	.618	.060	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.433**	.186**	.125	.186**	.144**	.164**	.191**	.384**	.271**	1	.123	.196**	.144**	-.114	.059	.385**	.116	.218**	.082	.391**	.440**	
Sig. (2-tailed)	.000	.009	.079	.009	.043	.021	.007	.000	.000		.085	.006	.043	.110	.408	.000	.104	.002	.250	.000	.000	
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

Pearson Correlation	.082	.005	.985**	-.086	.275	.446	.140	.415**	.524**	.123	1	-.095	.275**	.310**	.238**	.392**	.133	-.092	.303**	.408**	.554**
Sig. (2-tailed)	.252	.950	.000	.232	.000	.000	.049	.000	.000	.085		.184	.000	.000	.001	.000	.062	.198	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.313**	.415**	-.074	.990**	.137	.245**	.224**	.334**	.180	.196**	-.095	1	.137	.162**	.500**	.321**	.440**	.323**	-.071	.343**	.557**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.305	.000	.054	.001	.002	.000	.011	.006	.184		.054	.023	.000	.000	.000	.000	.321	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.332**	.268**	.275**	.147*	1.000**	.063	.201**	.356**	.062	.144*	.275**	.137	1	.369**	.167*	.125	.313**	.209**	.202**	.349**	.559**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.039	0.000	.381	.005	.000	.384	.043	.000	.054		.000	.019	.080	.000	.003	.004	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.120	.001	.318**	.151*	.369**	.291**	.157	.214**	.225**	-.114	.310**	.162*	.369**	1	.378**	.249**	-.149*	.083	.426**	.222**	.468**
Sig. (2-tailed)	.094	.993	.000	.034	.000	.000	.028	.002	.002	.110	.000	.023	.000		.000	.000	.037	.246	.000	.002	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.169	.237**	.240**	.501**	.167	.137	.284**	.211**	.156*	.059	.238**	.500**	.167*	.378**	1	.413**	.348**	.254**	.065	.212**	.552**
Sig. (2-tailed)	.018	.001	.001	.000	.019	.055	.000	.003	.029	.408	.001	.000	.019	.000		.000	.000	.000	.364	.003	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.115	.270**	.395**	.326**	.125	.235**	.201**	.299**	.245**	.385**	.392**	.321**	.125	.249**	.413**	1	.213**	.200**	.331**	.296**	.607**
Sig. (2-tailed)	.107	.000	.000	.000	.080	.001	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.080	.000	.000		.003	.005	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.461**	.597**	.126	.452**	.313**	.167*	.262**	.267**	.123	.116	.133	.440**	.313**	-.149*	.348**	.213**	1	.295**	-.130	.259**	.528**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.077	.000	.000	.019	.000	.000	.084	.104	.062	.000	.000	.037	.000	.003		.000	.068	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.190**	.342**	-.071	.311**	.209**	-.019	.175*	.197**	-.094	.218**	-.092	.323**	.209**	.083	.254**	.200**	.295**	1	.308**	.206**	.402**
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.322	.000	.003	.796	.014	.005	.189	.002	.198	.000	.003	.246	.000	.005	.000		.000	.004	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	-.015	.025	.326**	-.078	.202**	.105	.071	.216**	.036	.082	.303**	-.071	.202**	.426**	.065	.331**	-.130	.308**	1	.221**	.373**
Sig. (2-tailed)	.831	.723	.000	.275	.004	.143	.324	.002	.618	.250	.000	.321	.004	.000	.364	.000	.068	.000		.002	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.322**	.187**	.422**	.336**	.349**	.232**	.176*	.995**	.135	.391**	.408**	.343**	.349**	.222**	.212**	.296**	.259**	.206**	.221**	1	.680**
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.001	.013	.000	.060	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.000	.000	.004	.002		.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Pearson Correlation	.544**	.494**	.564**	.556**	.559**	.501**	.393**	.679**	.470**	.440**	.554**	.557**	.559**	.468**	.552**	.607**	.528**	.402**	.373**	.680**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197

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

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



**HASIL RELIABILITAS VARIABEL PENGANGKATAN (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	197	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	197	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	26

**HASIL RELIABILITAS VARIABEL PENEMPATAN (X2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	197	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	197	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	25

**HASIL RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	197	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	197	100.0

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

**Reliability Statistics**

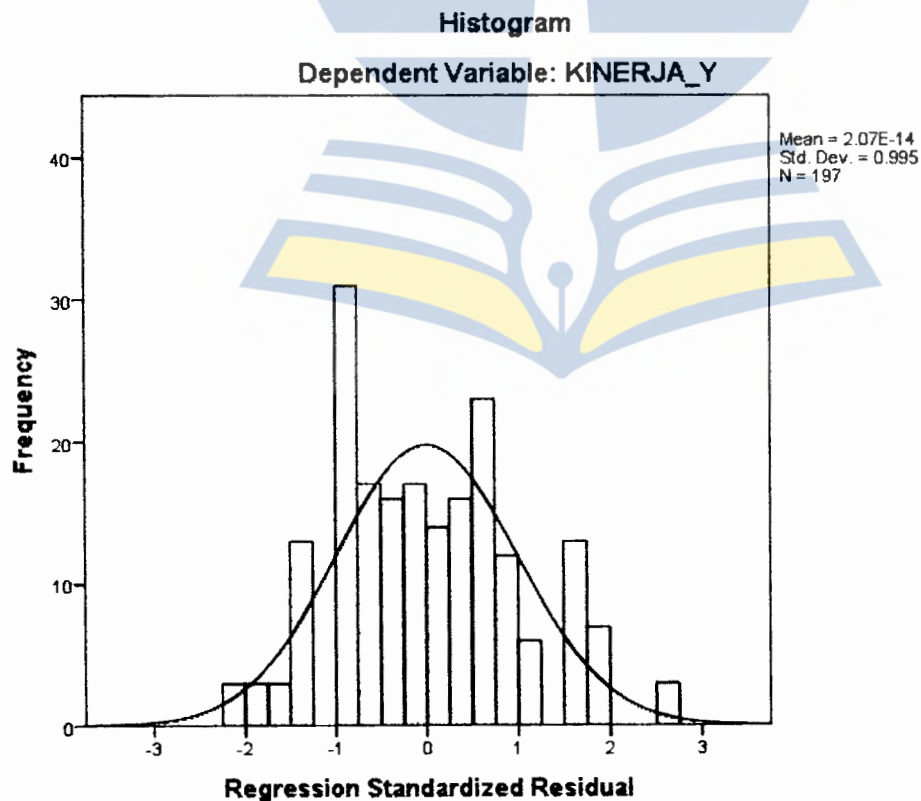
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	20

**Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik****OUTPUT ASUMSI KLASIK****1. UJI NORMALITAS****a. UJI STATISTIK**

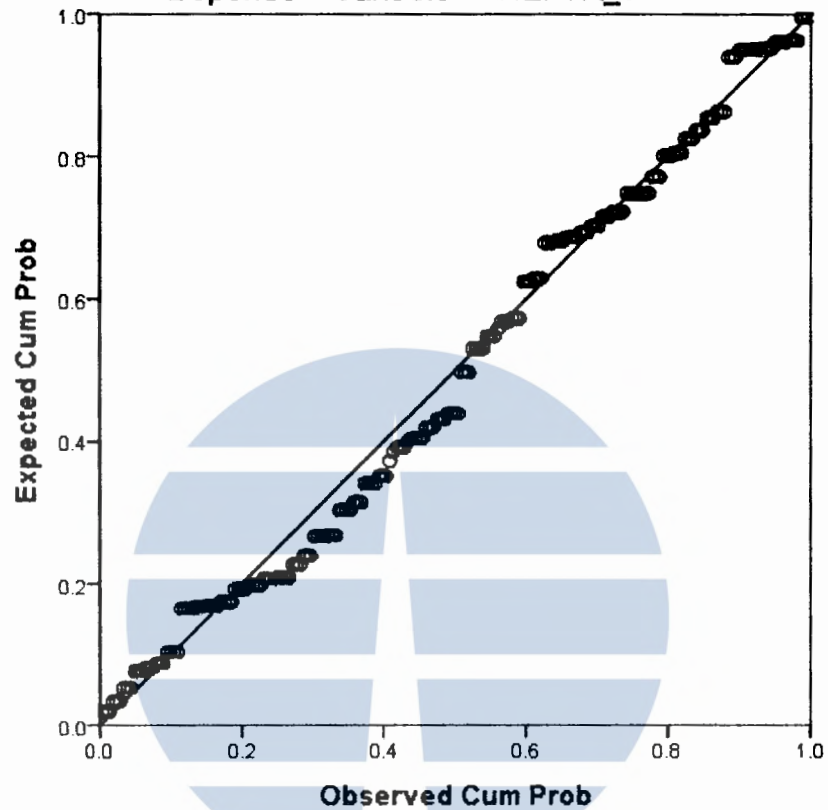
		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.09038201
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**b. UJI GRAFIK**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: KINERJA\_Y



## 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.234	.065		3.597	.000		
1 PENGANGKATAN_X1	.438	.020	.512	22.160	.000	.678	1.475
PENEMPATAN_X2	.497	.020	.577	24.984	.000	.678	1.475

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

**Lampiran 5 Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi****OUTPUT PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENEMPATAN_X2, PENGANGKATAN_X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.929	.09085

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_X2, PENGANGKATAN\_X1

b. Dependent Variable: KINERJA\_Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.221	2	10.610	1285.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.601	194	.008		
	Total	22.822	196			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_X2, PENGANGKATAN\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.234	.065		3.597	.000
	PENGANGKATAN_X1	.438	.020	.512	22.160	.000
	PENEMPATAN_X2	.497	.020	.577	24.984	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

## Tabel Krejcie

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1 200	291
15	14	230	144	1 300	297
20	19	240	148	1 400	302
25	24	250	152	1 500	306
30	28	260	155	1 600	310
35	32	270	159	1 700	313
40	36	280	162	1 800	317
45	40	290	165	1 900	320
50	44	300	169	2 000	322
55	48	320	175	2 200	327
60	52	340	181	2 400	331
65	56	360	186	2 600	335
70	59	380	191	2 800	338
75	63	400	196	3 000	341
80	66	420	201	3 500	346
85	70	440	205	4 000	351
90	73	460	210	4 500	354
95	76	480	214	5 000	357
100	80	500	217	6 000	361
110	86	550	226	7 000	364
120	92	600	234	8 000	367
130	97	650	242	9 000	368
140	103	700	248	10 000	370
150	109	750	254	15 000	375
160	113	800	260	20 000	377
170	118	850	265	30 000	379
180	123	900	269	40 000	380
190	127	950	274	50 000	381
200	132	1 000	278	75 000	382
210	136	1 100	285	100 000	384

N = Populasi S = Sampel (Sugiono, 2005:63)

**LEMBAR OBSERVASI/PENGAMATAN AKTIVITAS  
CPNS GURU DARI TENAGA HONORER**

Sekolah :  
 Nama Sekolah :  
 Nama Guru :  
 NIP :  
 Kelas/Semester :  
 Mata Pelajaran :  
 Tahun Ajaran :

**I. Variabel Penangkatan (X<sub>1</sub>)**

No.	Aspek Yang Diamati	1	2	3	4	5	Keterangan
<b>A. Menguasai dan memahami bidang tugas/ pekerjaan</b>							
1	Adanya kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan						
2	Memiliki penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan						
3	Memiliki ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas						
4	Memiliki wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan						
<b>B. Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja</b>							
5	Memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab						
6	Memiliki Kemauan dalam menjalankan tugas yang diberikan						
7	Memiliki kemampuan merealisasikan ide-ide dalam pekerjaan						
8	Memiliki kemampuan dalam meminimlisir tingkat kesalahan dalam bekerja						
<b>C. Memiliki etika dalam bekerja</b>							
9	Memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan						
10	Memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam bekerja						
11	Memiliki kepatuhan dalam peraturan organisasi tempat bekerja						

12	Memiliki kesetiaan pada organisasi tempat bernaung						
13	Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan						
14	Mampu mengemban amanah dengan baik						
15	Memiliki sikap keadilan dalam memberika penilaian						
16	Memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas						
<b>D. Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan</b>							
17	Siap menerima resiko dan sanksi dari setiap kebijakan yang diambil						
18	Mampu membimbing dan mengawasi perilaku siswa dalam belajar						
<b>E. Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban</b>							
19	Senantiasa selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas						
20	Senantiasa disiplin waktu dalam tingkat kehadiran						
21	Mampu untuk turun tangan dalam mengatasi masalah dalam suatu organisasi						
22	Memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi						
<b>F. Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat</b>							
23	Bersedia untuk ditempatkan dimanapun dalam melaksanakan tugas						
24	Kesedian dalam membantu memberikan solusi yang dihadapi siswa baik masalah pendidikan maupun pribadi						
25	Mampu memberikan jam tambahan bagi siswa diluar jam kerja tanpa imbalan bagi siswa yang kurang mampu						
26	Mampu merekomendasikan siswa berprestasi untuk mendapatkan beasiswa						

## 2. Variabel Penempatan

No.	Aspek Yang Diamati	1	2	3	4	5	Keterangan
<b>A. Pengetahuan</b>							
1	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan						
2	Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan						
3	Memiliki kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan						
4	Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan						
5	Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu						
6	Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik						
7	Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi						
8	Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa						
9	Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek bidang pekerjaan yang dilaksanakan						
10	Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu						
<b>B. Kemampuan</b>							
11	Memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaan.						
12	Memiliki keterampilan untuk membuat metode belajar yang menarik						
13	Memiliki kecakapan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan.						



14	Mampu berkomunikasi yang baik dalam menjelaskan sesuatu						
15	Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja						
16	Memiliki kemampuan dalam bentuk kerja tim						
17	Memiliki kemampuan untuk dapat berbaur dengan lingkungan kerja baru						
18	Memiliki kemampuan untuk dapat membantu rekan kerja						
<b>C. Sikap</b>							
19	Dapat menerima dengan baik saran yang diberikan						
20	Dapat menerima dengan baik nasehat yang diberikan						
21	Memiliki respon yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan						
22	Mampu menanggapi saran dan keluhan siswa untuk perbaikan pendidikan						
23	Dapat menghargai rekan kerja yang sedang bekerja						
24	Dapat menghargai ide yang diberikan oleh rekan kerja						
25	Dapat bertanggung jawab atas resiko pekerjaan yang dilakukan						

### 3. Variabel Kinerja Guru

No.	Aspek Yang Diamati	1	2	3	4	5	Keterangan
<b>A. Perencanaan Program Kegiatan Belajar</b>							
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya						
2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik						
3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum						

	memulainya						
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar						
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran						
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah						
7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan						
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi						
<b>B. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran</b>							
9	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan						
10	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa						
11	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus						
12	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan						
13	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.						
14	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah						

	dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.						
<b>C. Melaksanakan Evaluasi</b>							
15	Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan						
16	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa						
17	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu						
18	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai						
19	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai						
20	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.						

Skor Penilaian

1. Sangat Buruk
2. Buruk
3. Cukup Baik
4. Baik
5. Sangat Baik

Diketahui Oleh,  
Kepala Sekolah

.....  
NIP.

**PENGARUH PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN CPNS GURU DARI  
TENAGA HONORER TERHADAP KINERJA GURU  
DI KABUPATEN BUNGO**

Ahmad Buhari  
[Buhari548@gmail.com](mailto:Buhari548@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

**ABSTRACT**

Every organization both companies and government organizations always wanted to have employees who should be entitled high work ethic, which is able to contribute good work in order to support the organization with performance to achieve the goal. Human resources will either be able to affect self-sense and effectiveness of an organization. Many things in trying to do the organization with both private and government in order to improve the quality of human resources in order to improve its performance. Among them is the appointment and deployment of staff in accordance with the qualifications and skills. The purpose of this study were: 1) To analyze the appointment of temporary employees employees teachers on teacher performance in Bungo partially; 2) To analyze the placement of temporary employees employees teachers on teacher performance in Bungo partially; 3) To analyze the recruitment and placement of temporary employees employees teachers on teacher performance in Bungo simultaneously. This study used a descriptive method and quantitative analysis. As many as 572 employees of the study population, sampling technique in this research is based on a table Krejcie error of 5%, resulting in a study sample to 230 employees. Techniques of data collection using questionnaires. Techniques using multiple linear regression analysis and testing continued with R Square and hypothesis testing partial and simultaneous with the t test and F test of linear regression equations were conducted, the results show that the Rapture ( $X_1$ ) and placement ( $X_2$ ) has an influence on teacher performance. Where based on the results of t-test (partial) and F test (Simultaneous) showed that the Rapture ( $X_1$ ) and placement ( $X_2$ ) has a significant and positive influence. This explains that when a good implementation of the appointment process and supported by appropriate staffing done with the field will be able to improve the performance of the performance of teachers in Kabuoaten Bunge.

*Keywords: Appointment, Placement and Teacher Performance.*

**A. PENDAHULUAN**

Pada masa era orde baru pengangkatan seorang aparat birokrasi pemerintahan menghendaki profesionalisme dalam diri seorang pejabat. Indikasi ini dapat dilihat pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintahan yang dijabat oleh orang-orang profesional sesuai dengan potensi, dedikasi, dan prestasi yang bersangkutan.

Di era reformasi, nuansa profesionalisme dalam sistem rekrutmen PNS tuntutan semakin tinggi. Konsep teori “*The Right Man on The Right Place*” ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Aplikasinya, dilakukanlah perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan

Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan senantiasa selalu ingin memiliki pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, yang mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam rangka mendukung kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang merupakan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset penting dalam sebuah organisasi untuk dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi sefisensi dan efektivitas suatu organisasi. Banyak hal yang di upayakan oleh organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Diantaranya yaitu dengan pengangkatan dan penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan keahliannya.

Pelaksanaan pengangkatan dan seleksi terhadap tenaga kerja merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

Penempatan kerja harus didasarkan pada job descriptions dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Deskripsi pekerjaan (job descriptions) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan (Rivai, 2007:125). Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing.

Bertitik tolak dari penjabaran latar belakang penelitian ini, penulis tertarik untuk mengangkatnya menjadikan sebuah penelitian, guna untuk melihat efektivitas rekrutmen dan penempatan CPNS dari tenaga honorer Guru terhadap peningkatan kinerja Guru dengan judul Pengaruh Pengangkatan Dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Bungo.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru secara parsial; 2) Untuk menganalisis penempatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru secara parsial; 3) Untuk menganalisis pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer terhadap kinerja guru secara simultan.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS**

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan senantiasa selalu ingin memiliki pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, yang mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam rangka mendukung kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang merupakan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset penting dalam sebuah organisasi untuk dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi sefisensi dan efektivitas suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik dan benar. Karena pengelolaan yang baik dan

benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya yang berkualitas akan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat hasil kerja yang maksimal.

Kinerja dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, diman membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai. selain itu Bernadil dan Russel dalam Sianipar (2005:94) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu.

Di dalam organisasi birokrasi tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat pegawai honorer yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Tenaga honorer menurut PP No 48 tahun 2005 Jo. PP 56 tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS itu sendiri merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga honorer di Indonesia, terutama bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi pemerintahan namun belum ada kejelasan mengenai statusnya karena belum juga diangkat menjadi CPNS.

Pada instansi pemerintah sendiri perekrutan pegawai dari tenaga honor menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS. Berdasarkan peraturan pemerintah ini, ditentukan prioritas jenis tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Demikian juga urutan prioritas usia dan masa bekerja sebagai tenaga honorer yang akan menjadi pertimbangan dalam pengangkatannya menjadi calon pegawai negeri sipil. Dimana yang menjadi tolak ukur dari rekrutmen ini tertuang pada Pengangkatan tenaga honorer juga didasarkan pada PP No. 43 Tahun 2007 dengan ketentuan 1) Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun; 2) Masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus; 3) Bekerja pada instansi pemerintah; 4) Sumber pembiayaan dari pemerintah APBD dan APBN. Diharapkan dengan pelaksanaan perekrutan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pelaksanaan perekrutan dan seleksi terhadap tenaga kerja merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

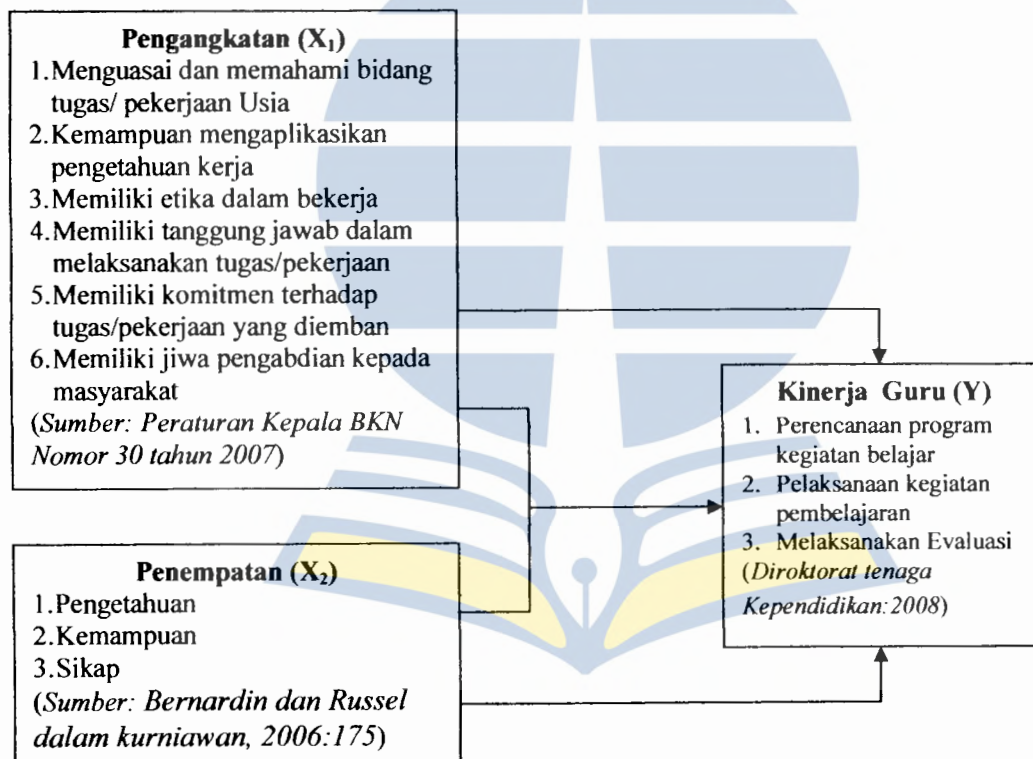
Dengan program seleksi dan penempatan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan maka peningkatan motivasi kerja pegawai dapat tercapai dan akan berdampak pada kinerja yang baik. Pegawai yang ditempatkan sesuai pada kemampuannya dapat memacu motivasinya untuk bekerja dan meningkatkan keterampilan. Dengan kata lain, pegawai yang ditempatkan tersebut memiliki kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pada suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Bernardin dan Russel dalam Kurniawan, 2006:167).

Penempatan kerja harus didasarkan pada job descriptions dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Deskripsi pekerjaan (job descriptions) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan (Rivai, 2003:125). Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya Bernardin dan Russel dalam kurniawan (2006:167) juga mengungkapkan bahwasanya penempatan seorang pegawai dapat diukur berdasarkan atas 1) pengetahuan; 2) Kemampuan; serta 3) Sikap seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa rekrutmen dan penempatan pegawai yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji pengaruh rekrutmen dan penempatan CPNS Dari Tenaga Honorer Kategori II Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Bungo sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

1. Pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Pengangkatan dan penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap kinerja guru.

### C. METODE PENELITIAN

Metode analisis penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 572 pegawai, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan tabel Krejcie didasarkan atas kesalahan 5%, sehingga sampel dalam penelitian menjadi 230 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji RSquare dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F.

#### Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

#### Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai CPNS dari tenaga honorer kategori II pada Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ , dimana :

$Y$	= Kinerja Pegawai
$\alpha$	= Konstanta Intersep
$X_1$	= Pengangkatan
$X_2$	= Penempatan
$\beta_1$	= Koefisien Variabel Pengangkatan
$\beta_2$	= Koefisien Variabel Penempatan
$e$	= Tingkat Kesalahan ( <i>error term</i> )

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinasi dengan rumus:  $KD = R^2 \times 100$ . Dimana KD= Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X dan R= Koefisien Korelasi.



### Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\alpha < 0,05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas  $< 0,05$  dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alpanya, apabila  $\alpha < 0,05$  berarti beberapa variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila  $\alpha > 0,05$  berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0,05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

### Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh pengangkatan ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Pengangkatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap Kinerja guru di Kabupaten Bungo.

$H_0$  : Pengangkatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

- $H_1$ : Pengangkatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.
2. Penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap Kinerja guru Kabupaten Bungo.  
 $H_0$ : Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.  
 $H_1$ : Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.
3. Pengangkatan dan Penempatan CPNS guru dari tenaga honorer berpengaruh terhadap Kinerja guru Kabupaten Bungo.  
 $H_0$ : Pengangkatan dan Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.  
 $H_1$ : Pengangkatan dan Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.234	.065		3.597	.000
1 PENGANGKATAN_X1	.438	.020	.512	22.160	.000
PENEMPATAN_X2	.497	.020	.577	24.984	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 0,234 + 0,438 X_1 + 0,497 X_2 + e$ .

- 1) Variabel Pengangkatan dan Penempatan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja guru.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,234. Menejelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Pengangkatan ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja guru ( $Y$ ) Honorer sebesar 0,234 atau 23,4%.
- 3) Koefisien variabel pengangkatan memberikan nilai sebesar 0,438 yang berarti bahwa jika kegiatan pegangkatan CPNSGuru dari tenaga honorer di laksanakan maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel penempatan memberikan nilai sebesar 0,497 yang berarti bahwa jika pelaksanaan penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer dapat berlangsung dengan baik maka mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.929	.09085

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_X2, PENGANGKATAN\_X1

b. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Output pada Tabel 2 diatas menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,930 menjelaskan bahwa pengaruh variabel pengangkatan dan penempatan terhadap kinerja guru sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,292. Sedangkan Standard Error of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.09085. artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.09085.

### Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pengangkatan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya pengangkatan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya pengangkatan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel Bebas	t <sub>hitung</sub>	Sig. t
1	Pengangkatan ( $X_1$ )	22.160	0.000
2	Penempatan ( $X_2$ )	24.984	0.000

Sumber: Hasil Estimasi Regresi

### Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$ ; Pengangkatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Pengangkatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 22.160, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel (22.160  $>$  1.653) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antarpengangkatan dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 (0.000  $<$  0.05) maka dapat disimpulkan bahwa pengangkatan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) guru. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara pengangkatan dengan kinerja guru. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent pengangkatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

### Menjawab Hipotesis Kedua

$H_0: \rho = 0$ ; Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel penempatan ( $X_2$ ) sebesar 24.984, dikarenakan nilai t hitung  $> t$  Tabel ( $24.984 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antarangkatan dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan linier antara penempatan dengan kinerja guru. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent penempatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima**.

### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji F Secara Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.221	2	10.610	1285.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.601	194	.008		
	Total	22.822	196			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_X2, PENGANGKATAN\_X1

### Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$ ; Pengangkatan dan Penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Pengangkatan dan Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 1285.619 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $1285.619 > 3.04$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengangkatan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan

pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

### 1. Pembahasan Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Pengangkatan ( $X_1$ ) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 22.160, dikarenakan nilai t hitung  $> t$  Tabel ( $22.160 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengangkatan tenaga honorer guru dengan Kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Pengangkatan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) guru.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa enam dimensi pengangkatan yaitu Menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaan; Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja; Memiliki etika dalam bekerja; Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan; Memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diemban; serta Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; serta Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.

Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan dilakukan proses pengangkatan guru dari tenaga honorer menjadi guru Pegawai Negeri Sipil mampu meningkatkan motivasi kerja guru dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik. Selain itu dengan diangkatnya guru dari tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil mampu meningkatkan semangat kerja guru untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi; serta mampu untuk dapat meningkatkan dalam menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus mempunyai referensi lain dalam meningkatkan pengetahuan.

Secara deskriptif pernyataan pengangkatan yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi "Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan". Hal ini menjelaskan bahwasanya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer telah sesuai karena memiliki tanggung jawab baik dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan Siap menerima resiko dan sanksi dari setiap kebijakan yang diambil serta Mampu membimbing dan mengawasi perilaku siswa dalam belajar. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama "Menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaan". Hal ini menjelaskan bahwasanya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer sebenarnya belum begitu menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaannya dengan baik, yakni yang berhubungan dengan kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan; penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan; ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas serta wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) sampai pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer (Peraturan Kepala BKN Nomor 30

tahun 2007). Implikasi diartikan akibat, apabila dikaitkan dengan konteks pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti akibat yang ditimbulkan oleh pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2008) disebutkan bahwa akibat merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan), sedangkan mengakibatkan adalah menyebabkan atau menimbulkan peristiwa atau keadaan tertentu.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS dijelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawain atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan NIP sampai dengan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari tenaga honorer. Peraturan pemerintah ini merupakan peraturan khusus dan mengecualikan beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berdasarkan peraturan pemerintah ini dapat dilakukan apabila tenaga honorer tersebut memenuhi syarat yang ditentukan, baik syarat administratif maupun syarat lain yang ditentukan dalam peraturan pemerintah ini dan peraturan perundang-undangan lainnya.

## 2. Pembahasan Kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel penempatan ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_2$  sebesar 24.984, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $24.984 > 1.653$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penempatan dengan Kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa tiga dimensi penempatan yaitu pengetahuan, kemampuan dan sikap berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; serta Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika proses menempatkan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.

Secara deskriptif pernyataan penempatan yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi "Kemampuan". Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut. Yakni yang berhubungan dengan Memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaan; Memiliki keterampilan untuk membuat metode belajar yang menarik; Memiliki kecakapan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan; Mampu berkomunikasi yang baik dalam menjelaskan sesuatu; Memiliki kemampuan untuk

dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja; Memiliki kemampuan dalam bentuk kerja tim; Memiliki kemampuan untuk dapat berbaur dengan lingkungan kerja baru; serta Memiliki kemampuan untuk dapat membantu rekan kerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “Pengetahuan”. Pengetahuan Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Yakni yang berhubungan dengan pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan; Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan; kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan; Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan; Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu; Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik; Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi; Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa; Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek bidang pekerjaan yang dilaksanakan; serta Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu.

Sistem penempatan tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2007:166) didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63). Sistem penempatan tenaga kerja yang didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap sulit maka sistem penempatan tenaga kerja tersebut harus di modifikasi. Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara untuk menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja yang tidak sesuai.

### 3. Pembahasan Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 1285.619 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $1285.619 > 3.04$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengangkatan dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,930. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh pengangkatan dan penempatan secara gabungan terhadap kinerja guru adalah 93%. Adapun sisanya sebesar 7% ( $100\% - 93\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan

menggunakan variabel pengangkatan dan penempatan adalah sebesar 93%, sedangkan pengaruh sebesar 7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

### Ringkasan Pembahasan

Ringkasan hasil uji hipotesis adalah untuk memperlihatkan hasil penelitian secara menyeluruh dari 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian ini. Seperti yang terlihat pada Tabel 4.22 berikut.

**Tabel :Pembahasan Hasil Hipotesis**

1	Pengangkatan berpengaruh terhadap Kinerja	0.438	22.16	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Penempatan berpengaruh terhadap kinerja	0.497	22.984	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Pengangkatan dan Penempatan berpengaruh terhadap kinerja guru, secara simultan	$R^2 = 0.930$	Nilai F = 1285.619	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)

*Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian*

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai t-hitung untuk variabel  $X_1$  (22.160) dan  $X_2$  (24.984). Dari hasil tersebut dengan menggunakan pengujian secara parsial variabel pengangkatan ( $X_1$ ) dan variabel penempatan ( $X_2$ ) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) guru dimana nilai t-hitung variabel pengangkatan ( $X_1$ ) yang diperoleh yaitu sebesar (22.160 > 1.653) dan variabel penempatan ( $X_2$ ) yang diperoleh yaitu sebesar (24.984 > 1.653), hal ini menjelaskan bahwasanya secara parsial variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan untuk pengujian secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y diperoleh nilai F-hitung sebesar 1285.619 lebih besar dari nilai F-Tabel yaitu 3.04, yang menjelaskan bahwasanya secara simultan atau bersama-sama variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Pengangkatan dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Pengangkatan dan Penempatan terhadap Kinerja Guru. penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian berdasarkan tujuan penelian pertama adalah bahwa Pengangkatan secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan dilakukan proses pengangkatan guru dari tenaga honorer menjadi guru Pegawai Negeri Sipil akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik. Selain itu dengan diangkatnya guru dari tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil mampu meningkatkan semangat kerja guru untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu



pengetahuan; meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi; serta mampu untuk dapat meningkatkan dalam menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus mempunyai referensi lain dalam meningkatkan pengetahuan.

- b. Penempatan secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwasanya apabila pelaksanaan penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer akan dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru di Kabupaten Bungo.
- c. Pengangkatan dan penempatan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa Pengangkatan dan penempatan secara simultan pengaruhnya lebih kuat dari pada secara parsial.

## 2. Saran

### a. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam rangka Pengangkatan dan Penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Bungo sebagai berikut:

- 1) Secara umum pelaksanaan pengangkatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo sudah terlaksana dengan baik, diharapkan kedepannya pelaksanaan pengangkatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo yang baik ini dapat dipertahan dan ditingkatkan lagi, terutama dimensi "Menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaan". Hal ini menjelaskan bahwasanya pengangkatan CPNS Guru dari tenaga honorer sebenarnya belum begitu menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaannya dengan baik, yakni yang berhubungan dengan kesesuaian penempatan tugas dengan pendidikan; penguasaan terhadap kemampuan kerja yang dipersyaratkan; ketekunan memperdalam ilmu pengetahuan yang mendukung tugas serta wawasan yang luas dalam pekerjaan yang dilaksanakan. Diharapkan kedepannya pelaksanaan dimensi ini dapat diperhatikan dan diperbaiki.
- 2) Secara umum pelaksanaan penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo sudah terlaksana dengan baik, diharapkan kedepannya pelaksanaan penempatan CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo yang baik ini dapat dipertahan dan ditingkatkan lagi, terutama dimensi "Pengetahuan". Hal ini menjelaskan bahwasanya penempatan CPNS Guru dari tenaga honorer yang telah dilaksanakan saat ini sebenarnya belum sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, yakni yakni yang berhubungan dengan pengetahuan yang baik mengenai materi pekerjaan; Mengetahui materi pekerjaan yang akan dilaksanakan; kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar pekerjaan yang dilaksanakan; Memiliki tingkat pemahaman yang baik pada bidang studi yang diajarkan; Memiliki kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi tertentu; Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk disampaikan kepada peserta didik; Memiliki kemampuan dalam menjabarkan materi dalam komponen-komponen dalam organisasi; Memiliki kemampuan dalam mengamati perkembangan siswa; Memiliki Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek bidang pekerjaan yang dilaksanakan; serta Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi perkembangan siswa dalam jangka waktu tertentu. Diharapkan kedepannya pelaksanaan dimensi ini dapat diperhatikan dan diperbaiki.
- 3) Secara umum Kinerja CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo sudah terlaksana dengan baik, diharapkan kedepannya kinerja CPNS Guru Dari Tenaga Honorer pada Kabupaten Bungo yang baik ini dapat dipertahan dan ditingkatkan lagi, terutama dimensi "Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran". Hal ini menjelaskan bahwasanya

Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Guru dari tenaga honorer sebenarnya belum begitu menguasai dan memahami dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan baik, yakni yang berhubungan dengan Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan; Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa; Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus; Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan; Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan; serta Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Diharapkan kedepannya pelaksanaan dimensi ini dapat diperhatikan dan diperbaiki.

#### b. Secara Akademis

- 1) Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- 2) Kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja guru.

#### Kepustakaan

- Agustinus Didik, Siswidiyanto, Stefanus Pani Rengu. (2009). *Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Di Era Otonomi Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No.3, h. 40-47
- Ali, Hapzi & Limakrisna, Nandan. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublis
- Andi Habibi Pratama. (2011). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Gergas Utama Medan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 8, No 3
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang
- Muhamad Jupri. (2014). *Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tana Tidung*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (2): 2359-2371 ISSN 2338-3651, ejournal.ip.fisip.unmul.ac.id © Copyright 2014.
- Prawirosentono, Suryadi. (2004). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Saleh. (2007). *Analisis Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Manajemen Vol 3, No 2.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, (2007), *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, disisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.