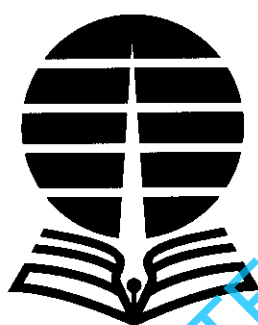


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN PROMOSI, DEMOSI, MUTASI DENGAN
PRESTASI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KOTA BATAM**



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

Disusun Oleh :

NINING SETYAWATI

NIM. 016757357

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Batam, 27 April 2013

Yang Menyatakan

 
METERAI
TEMPEL
PAJAK MEMANGGIL BANGSA
TGL
: 99739ABF755723839
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

(NINING SETYAWATI)

NIM 016757357

ABSTRAK

Hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri
di Kota Batam

Nining Setyawati

Universitas Terbuka

mangundjasman@lycos.com

Kata Kunci: Prestasi, Promosi, Demosi, Mutasi

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkelanjutan (Competitive Advantage Sustainable) kepada badan atau perusahaan, lembaga perlu penyesuaian dengan keinginan karyawan. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia dalam pendidikan adalah kekuatan pendorong dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Tingkat Guru disiplin tentu saja sangat penting bagi pelaksanaan pendidikan dapat berjalan lancar. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi mengenai promosi, demosi, mutasi dan prestasi; dan eksplanasi yang teruji mengenai persepsi promosi, demosi, dan mutasi guru terhadap prestasi. Metode yang digunakan adalah metode survei eksplanatori. Adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan teknik survei dan metode verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi variabel X1 286 (Promosi), X2 (demosi), X3 (mutasi) hanya dapat menjelaskan variasi variabel Y variabel (Honours) pada 53,5%. Dan 46,5% disebabkan oleh variasi dalam variabel lain.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam

Penyusunan TAPM : Nining Setyawati, S.Kom

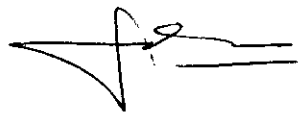
NIM : 016757357

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Sabtu, 27 April 2013

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Sandra S. Aji M.Pd. M.Ed

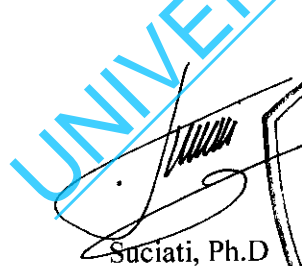
Pembimbing I,



Dr. Mahyus Ekananda MM. MBA

Mengetahui,

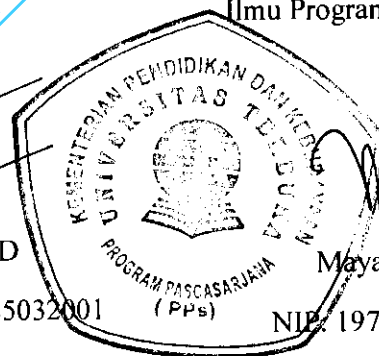
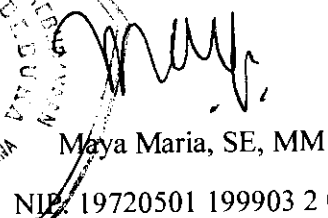
Direktur Program Pascasarjana



Suciati, Ph.D
NIP. 196202131985032001

Ketua Bidang

Ilmu Program Magister Manajemen

Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Nining Setyawati, S.Kom
 NIM : 016757357
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi
 Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2013

Waktu : 12.55 s/d 14.00 WIB

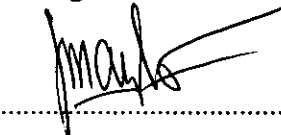
dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

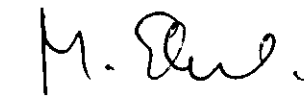
Ketua Komisi Penguji : Paken Pandiangan, S.Si.,M.Si



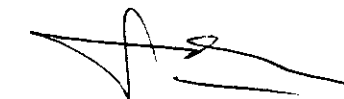
Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana



Pembimbing I : Dr. Mahyus Ekananda MM. MBA



Pembimbing II : Dr. Sandra.S.Aji M.Pd. M.Ed



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Dr. Mahyus Ekananda MM. MBA, dan Dr. Sandra.S.Aji M.Pd. M.Ed yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kabid Ilmu Ekonomi, Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab program Magister Manajemen
- (5) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
- (6) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, 24 Maret 2013

Nining Setyawati, S.Kom

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Identifikasi	7
2. Rumusan	16
B. Tujuan dan Manfaat	18
1. Tujuan	18
2. Manfaat	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Kajian Teori	20
1. Promosi	20
2. Demosi	23
3. Mutasi	24
4. Prestasi Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33

A. Desain Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	34
C. Instrumen Penelitian	36
D. Prosedur Pengumpulan Data	39
1. Studi Dokumentasi.....	39
2. Studi Lapangan	39
3. Uji Validitas	40
4. Uji Reabilitas	41
E. Metode Analisis Data	42
1. Analisis Deskriptif.....	43
2. Teknik Analisa Regresi Korelasi Parsial	45
F. Deskripsi Variabel Penelitian	48
1. Deskripsi Variabel Prestasi	48
2. Deskripsi Variabel Promosi	49
3. Deskripsi Variabel Demosi	49
4. Deskripsi Variabel Mutasi	49
G. Uji Asumsi Klasik	49
1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Heterokedasitas	51
3. Uji Autokolersi	52
4. Uji Multikolinieritas	53

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
2. Gambaran Umum Responden	54
B. Pengujian Hipotesis	58
C. Pembahasan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Histogram Uji Normalitas	50
Gambar 3.2 P-P Plot Uji Normalitas	51
Gambar 3.3 Scatterplot Uji Heterokedasitas	52

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Sekolah Negeri dan Guru Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Batam	9
Tabel 1.2 Rekap Usulan Kenaikan Pangkat Guru Berdasarkan Pendidikan	10
Tabel 1.3 Rekap Kenaikan Pangkat Guru Dinas Pendidikan Kota Batam Periode Oktober 2011 & April 2012	11
Tabel 1.4 Rekapitulasi Pendidikan Kepala Sekolah Dasar Negeri	13
Tabel 3.1 Data Guru PNS Dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam s/d Periode Juni 2012	35
Tabel 3.2 Data Sampel Tiap Kecamatan	36
Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner	37
Tabel 3.4 Reliability Statistic	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Diskripsi Variabel	48
Tabel 3.6 Tabel Uji Autokolerasi	53
Tabel 3.9 Tabel Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.9 Koefisien Korelasi X_1 , X_2 , X_3 dengan Y	59
Tabel 4.10 Uji t Variabel Promosi	59
Tabel 4.11 Uji t Variabel Demosi	60
Tabel 4.12 Uji t Variabel Mutasi	60
Tabel 4.13 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), x_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi)	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar

Lampiran 2 hasil Pengolahan SPSS

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis barang dan jasa seperti saat ini, tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia (SDM), karena salah satu aset instansi atau perusahaan yang disepakati dianggap terpenting adalah sumber daya manusia. Untuk itu setiap instansi atau perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia-nya, agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi sehingga mampu menyediakan suatu keunggulan yang bersaing dan berkesinambungan (*Sustainable Competitive Advantage*) bagi instansi atau perusahaan.

Dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting dan selalu ingin mengaktualisasikan dirinya, dengan segala kemampuan dan harapannya dalam setiap hal. Oleh karena itu perlu adanya pengintegrasian dari aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam instansi atau perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering kali terjadi ketidaksesuaian individu terhadap lingkungan dan kebutuhan insatansi.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Tingkat kedisiplinan guru diperlukan agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan lancar. Guru dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil diwajibkan

untuk memenuhi seluruh kewajibannya dengan diawasi dan dibatasi oleh Undang-undang dan Peraturan Pemerintah.

Pada tanggal 06 Juni 2010 Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ini diharapkan akan lebih menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dan juga mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Pemerintah berusaha mewujudkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), dan menuntut Pegawai Negeri Sipil untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Tingkat kedisiplinan dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2010:193): kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam Ketentuan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai didefinisikan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggardijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin sangat diperlukan guna peningkatan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati peraturan, karena tanpa dukungan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, tujuan Pemerintah tidak akan tercapai.

Pegawai Negeri Sipil mendapatkan imbalan atas kedisiplinan dirinya karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Imbalan tersebut dapat berupa peningkatan kesejahteraan, dan dapat berupa promosi.

Promosi menurut Hasibuan (2010:108) adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Hal itu sesuai dengan pendapat Siagian (2010:169) bahwa promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. Dengan promosi, seorang Pegawai Negeri Sipil akan mempunyai kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan promosi merupakan penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi.

Jenjang tertinggi dalam satuan pendidikan adalah Jabatan Kepala Sekolah, seorang guru yang bekerja baik dan disiplin yang tinggi dapat dipertimbangkan untuk dinaikkan jenjangnya menjadi Kepala Sekolah. Penugasan guru sebagai kepala sekolah telah diatur dengan Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010, di dalam Peraturan ini disebutkan bahwa seorang guru dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah harus memenuhi syarat umum dan syarat khusus. Persyaratan umum tersebut diantaranya sebagai berikut.

- a. Tidak pernah dikenakan hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S1) atau Diploma empat (D4) kependidikan atau non kependidikan perguruan tinggi yang terakreditasi.
- c. Memiliki golongan serendah rendahnya III/c bagi guru PNS

Seorang guru mempunyai disiplin tinggi dan memenuhi kualifikasi pendidikan dan mempunyai Golongan serendah rendahnya Penata, III/c dapat diangkat menjadi Kepala Sekolah, dan seorang Kepala Sekolah yang tidak memenuhi kualifikasi juga harus melepaskan jabatannya. Sebaliknya, ketidaksiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil akan dikenai hukuman Disiplin seperti yang disebutkan dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Dalam pasal 7 tersebut, disebutkan adanya Penurunan Pangkat, atau Demosi. Ada beberapa ancaman hukuman disiplin berupa penurunan Pangkat yaitu:

- Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
- Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- Pembebasan dari jabatan

Dalam peraturan ini demosi merupakan hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Diharapkan dengan hukuman disiplin seperti di atas, seorang Pegawai Negeri Sipil selalu mentaati peraturan pemerintah dan menciptakan seorang Guru/Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan bertanggung jawab.

Guru berdasarkan tugasnya dibagi menjadi tiga, yaitu: 1) Guru Kelas, 2) Guru Mata Pelajaran, 3) Guru Bimbingan dan Konseling

Dalam Bab I Ketentuan Umum Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 03/V/PB/2010, Nomor: 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, di jelaskan tentang maksud dari masing-masing tugas guru sebagai berikut:

1. Guru Kelas adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses belajar seluruh mata pelajaran tertentu di TK/RA/BA/TKLB dan SD/MI/SDLB dan yang sederajat, kecuali mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan serta pendidikan agama.
2. Guru Mata Pelajaran adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran pada satu mata pelajaran tertentu di sekolah/madrasah.
3. Guru bimbingan dan konseling adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik.

Untuk tingkat Sekolah Dasar, hanya ada dua tugas guru yaitu Guru Kelas dan Guru Mata Pelajaran. Sedangkan tugas Guru Bimbingan dan Konseling masuk kedalam tugas Guru Kelas.

Seorang guru yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak dapat bertanggungjawab penuh terhadap kegiatan belajar mengajar yang ditugaskan kepada guru tersebut, dapat dikurangi jam mengajarnya oleh Kepala. Selain pengurangan jam mengajar, guru yang tanggungjawabnya dinilai buruk oleh Kepala Sekolah, tidak akan mendapatkan tugas tambahan Guru dan tidak diibatkan dalam kegiatan sekolah. Dengan mempunyai Tugas Tambahan Guru dan mengikuti Kegiatan Sekolah, guru akan mendapatkan nilai unsur penunjang pada usulan Penilaian Angka Kredit sebagai syarat Kenaikan Pangkat Guru. Tugas tambahan Guru tersebut antara lain: 1) Wakil Kepala Sekolah, 2) Wali Kelas, 3) Guru Piket 4) Kepala Perpustakaan, 5) Kepala Laboratorium, 6) Kepala Bengkel. Sedangkan Kegiatan Sekolah antara lain: 1) Penerimaan Siswa Baru, 2) Pelaksanaan Ujian Nasional, 3) Mengikuti Seminar atau Workshop.

Selain Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Pemerintah juga telah mengesahkan Peraturan Bersama lima menteri tentang Penataan dan

Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan untuk menjamin pemerataan guru antar satuan pendidikan, antar jenjang dan antar jenis pendidikan.

Berdasarkan peraturan bersama ini, maka Dinas Pendidikan Kota Batam akan dilakukan penataan guru bersatus Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kualifikasi akademik, distribusi, dan komposisi guru PNS sesuai dengan analisa kebutuhan guru.

Dalam peraturan bersama ini, guru berstatus Pegawai Negeri Sipil dapat dipindahtugaskan antar satuan pendidikan, antar jenjang, antar jenis pendidikan, antar kabupaten/kota bahkan antar propinsi. Pemindahan/mutasi tugas guru ini berdasarkan verifikasi dan analisa kebutuhan guru yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Pindah tugas/mutasi dapat juga terjadi atas permohonan pribadi guru Pegawai Negeri Sipil dan disetujui oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota jika sesuai dengan analisis kebutuhan guru.

Namun, pemindahan tugas untuk penataan dan pemerataan guru mungkin tidak sesuai dengan keinginan guru. Sebagian karena pertimbangan letak sekolah yang jauh dari rumah. Namun Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota tidak dapat mengikuti semua keinginan guru untuk bertugas didekat rumah, karena penataan dan pemerataan guru akan sulit dilaksanakan. Akibatnya, akan terjadi kelebihan dan kekurangan guru pada satuan pendidikan, dan guru tidak akan mendapatkan jam mengajar wajib minimal 24 jam mengajar tiap minggunya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saragih.F.D. (2011), yang berjudul Hubungan Mutasi terhadap Prestasi kerja pada kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Wilayah I Medan menunjukkan adanya hubungan yang positif mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai.

1. Identifikasi

Pada akhir Juni tahun 2012, data sekolah dan guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam berdasarkan data yang diperoleh dari Seksi Data dan Informasi Bidang Program Dinas Pendidikan Kota Batam, dapat dilihat pada tabel I.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Sekolah Negeri dan Guru Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Batam

No.	Unit Kerja	Jumlah	Tenaga Pengajar/ Guru			Jumlah
			Gol II	Gol III	Gol IV	
1.	SKB	1	0	7	0	7
2.	TK	5	11	19	5	35
3.	SD	139	460	540	243	1.243
4.	SMP	47	6	468	188	662
5.	SLTA	17	0	452	88	540
Jumlah		209 Sekolah	2.487 Tenaga Pengajar/Guru			

Sumber: Bidang Program, Juni 2012

Jumlah Tenaga Pengajar berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kota Batam adalah 2.487 terdiri dari 7 Pamong Belajar yang bertugas mengajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dan 2.480 Guru yang mengajar di TK Negeri, SD Negeri, SMP Negeri, SMA Negeri dan SMK Negeri. Dari 2.480 guru tersebut, guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri

berjumlah 1.243 guru, hampir 50% dari jumlah total Guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam.

Proses Kenaikan Pangkat dari 2.487 Tenaga Pengajar tersebut ditangani oleh Sub Bagian Kepegawaian pada Bagian Sekretariat. Ada 2 (dua) periode Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam setahun, yaitu Periode April dan Periode Oktober. Data usulan kenaikan pangkat Guru yang dalam 3 periode usulan kenaikan pangkat guru-guru Dinas Pendidikan Kota Batam, dapat dilihat dalam tabel 1.2 di bawah ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 1.2 Rekap Usulan Kenaikan Pangkat Guru Berdasarkan Pendidikan

Periode	Pendidikan				Jumlah
	SLTA	Diploma	S1	S2	
Oktober 2011	38	143	306	2	489
April 2012	50	236	369	0	655
Oktober 2012	61	171	252	1	485

Sumber: Subbag Kepegawaian, Oktober 2012

Dari data Usulan Pangkat yang dikelola Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Batam dalam tiga periode di atas, jumlah usulan kenaikan pangkat sangat tinggi. Pada periode Oktober 2011, sebanyak 19% dari jumlah guru. Pada periode April 2012, jumlah usulan sebanyak 655 usulan. Itu artinya, 26% dari jumlah guru Dinas Pendidikan Kota Batam mengajukan Usulan Kenaikan Pangkat. Peningkatan usulan ini ada hubungannya dengan meningkatnya guru yang mempunyai ijazah baru S1/AIV untuk pengusulan Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah. Penyebab kedua adalah adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang mulai berlaku secara efektif mulai 01 Januari 2013. Dalam Peraturan ini Guru yang mempunyai golongan II/b, II/c dan II/d tidak mempunyai jabatan fungsional guru, yang berarti mereka tidak berhak untuk mendapatkan tunjangan kemaslahatan yang berhubungan dengan guru. Kenaikan Pangkat guru mulai dari Penata Muda Tk.1, III/b keatas wajib membuat publikasi ilmiah. Merupakan beban berat bagi guru Dinas Pendidikan Kota Batam untuk memenuhi syarat kenaikan pangkat itu, berakibat melonjaknya jumlah usulan Kenaikan Pangkat dengan harapan

sebelum tahun 2013 mereka sudah naik pangkat satu tingkat lebih tinggi. Sedangkan Usulan Kenaikan Pangkat yang disetujui oleh BKN Regional IV Pekanbaru dari periode diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Rekap Kenaikan Pangkat Guru Dinas Pendidikan Kota Batam Periode Oktober 2011 & April 2012

Periode	Golongan			Jumlah	Jumlah Usulan di pending
	II	III	IV		
Oktober 2011	155	272	20	437	52
April 2012	107	435	63	605	50

Sumber: Subbag Kepegawaian, Oktober 2012

Pada awal tahun 2012 terjadi Demosi atau penurunan jabatan terhadap beberapa guru di Pemerintah Kota Batam. Pemberhentian dari jabatan Kepala Sekolah dan Penurunan Pangkat satu tingkat dibawahnya ditetapkan dengan Surat keputusan Walikota Batam Nomor: KPTS 09/BKD-PK/I/2012, tanggal 17 Januari 2012. Jumlahnya cukup banyak, tidak seperti tahun-tahun sebelumnya. Alasan Demosi tersebut adalah:

- a. Kualifikasi guru yang tidak sesuai untuk mendapatkan tugas sebagai kepala sekolah, berdasarkan pendidikan dan Pangkat, Golongan/ruang Kepegawaian. Untuk penataan kembali guru yang mendapatkan tugas sebagai Kepala Sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010. Kepala sekolah yang mengalami demosi sebanyak 46 orang. Pencabutan tugas Kepala Sekolah melalui Surat Keputusan Walikota Batam, dan dikembalikan menjadi guru biasa.
- b. Hukuman Disiplin, sebanyak 56 orang guru dengan kasus yang sama yaitu pembatalan kenaikan pangkat, Golongan/ruang Pembina Tk.I,

IV/b dan dikembalikan pangkat, Golongan/ruangnya ke Pembina, IV/a dengan alasan kenaikan pangkatnya tidak syah kaarena menggunakan Penetapan Angka Kredit (PAK) palsu. Guru yang dikenai hukuman ini dan mempunyai tugas Kepala Sekolah, dicabut tugas Kepala Sekolahnya berdasarkan Surat Keputusan Walikota Batam dan dikembalikan menjadi guru biasa.

Demosi ini nampaknya sangat berdampak psikologis yang bersangkutan. Beberapa guru tetap bertahan di sekolah asal, sebagian besar mengajukan mutasi ke sekolah lain dengan alasan malu dengan guru di sekolah asal.

Dari data laporan bulanan sekolah yang diserahkan tiap sekolah ke Bidang Pendidikan Dasar (DIKDAS) Dinas Pendidikan Kota Batam, dilaporkan bahwa guru yang mengalami demosi tidak melapor dan bertugas di sekolah. Ternyata dengan dipindahkan tugasnya, tidak menjamin guru tersebut menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan alasan malu atas penurunan jabatan tersebut, dan merasa lebih senior daripada kepala sekolah yang menjabat sekarang.

Hal itu berlawanan dengan promosi untuk menggantikan kepala sekolah, guru yang ditunjuk sebagai pengganti sangat bersemangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.. Dari Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam dapat dilihat data pendidikan yang dimiliki Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam. Data tersebut dapat dilihat dalam tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Pendidikan Kepala Sekolah Dasar Negeri

No	Kecamatan	PGSD	PAI	Penjaskes	Jumlah
1.	Bengkong	12	0	0	12
2.	Belakang Padang	13	2	0	15
3.	Bulang	8	2	0	10
4.	Batu Aji	7	0	0	7
5.	Batu Ampar	4	0	0	4
6.	Batam Kota	10	0	0	10
7.	Galang	22	2	0	24
8.	Lubuk Baja	9	0	0	9
9.	Nongsa	8	2	1	11
10.	Sei Beduk	8	0	0	8
11.	Sagulung	18	0	0	18
12.	Sekupang	11	0	0	11
Jumlah		130	6	1	137

Sumber: Bidang Pendidikan Dasar, Juli 2012

Sebagian besar yang diangkat sebagai Kepala Sekolah adalah guru yang mempunyai pendidikan PGSD. Guru yang mempunyai pendidikan PGSD mempunyai tugas sebagai Guru Kelas. Guru yang mempunyai pendidikan PAI adalah guru Pendidikan Agama Islam dan Guru Olah raga adalah guru yang mempunyai pendidikan Penjaskes.

Guru Kelas lebih terpilih menjadi Kepala Sekolah dari pada guru PAI dan guru Penjaskes. Hal ini merupakan salah satu yang perlu diteliti, untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan promosi, Demosi, Mutasi Guru Kelas terhadap prestasinya, sehingga Pemerintah Kota Batam lebih memilih Kepala Sekolah berasal dari guru yang mempunyai tugas Guru

Kelas. Dengan sedikitnya kemungkinan Guru Penjaskes mendapatkan promosi, akan menyebabkan prestasi Guru Penjaskes menjadi tidak baik. Guru Penjaskes dan Guru PAI akan merasa tidak mendapatkan keadilan atas imbalan kerja mereka.

Menurut Siagian, SP (2010:291) “apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”

Apabila Guru PAI dan Guru Penjaskes mengurangi intensitas tugasnya, maka Guru PAI dan Guru Penjaskes akan mempunyai prestasi yang biasa-biasa saja bahkan memburuk.

Seperti yang dikutip Siagian (2001:292) tentang Teori Harapan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa:jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah”.

Jika dilihat dari Teori Harapan Victor H. Vroom ini maka, jika guru-guru mempunyai suatu harapan dan mengetahui besarnya harapan dan kemungkinan untuk mendapatkan harapannya itu besar maka guru akan mempunyai motivasi yang besar untuk mendapatkan harapannya. Akan tetapi sebaliknya, jika kecil kemungkinan untuk mendapatkan harapannya maka akan kecil motivasinya untuk mendapatkan harapan itu, dan guru akan berusaha untuk mendapatkan harapan lain yang lebih memungkinkan.

Selain guru-guru yang dipromosikan dan dikenai demosi, ada banyak guru lagi yang dipindahkan tugasnya pada awal tahun pelajaran.

Mutasi guru-guru ini terjadi karena beberapa alasan:

- a. Permohonan yang guru bersangkutan, sebagian besar karena menginginkan mengajar di sekolah yang jaraknya berdekatan dengan rumah. Meskipun ada beberapa guru yang mengajukan dengan alasan berganti suasana kerja.
- b. Mengatasi konflik antar guru. Mutasi ini biasanya menindak lanjuti laporan dari kepala sekolah tentang konflik yang terjadi di sekolah yang dipimpinnya.

Dengan pelaksanaan Mutasi yang baik, Dinas Pendidikan Kota Batam mengharapkan guru sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Mutasi diharapkan juga dapat untuk mengatasi kejenuhan, kebosanan, meningkatkan kepuasan kerja berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada guru tersebut agar prestasinya meningkat.

Mutasi dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Batam dengan memperhatikan analisa kebutuhan guru pada satuan pendidikan, agar tidak terjadi kelebihan dan kekurangan guru. kelebihan dan kekurangan guru akan menjadi masalah baru bagi Dinas Pendidikan dalam rangka Penataan dan Pemerataan guru.

Mulai 01 Januari 2013, guru sekolah dasar jenis guru kelas diwajibkan dengan beban kerja mengajar minimal 24 jam tiap minggu dan maksimal 40 jam tiap minggu. Seorang guru yang tidak dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan pasal 5 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 26 tahun 2009 dihilangkan haknya untuk mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan fungsional dan tunjangan kemaslahatan yang lain.

Maka perlu dilakukan penataan dan pemerataan guru di tiap satuan pendidikan. Penataan dan pemerataan dengan melakukan analisa kebutuhan guru, dan ditindak lanjuti dengan mutasi guru. Dengan demikian terjadi pemenuhan kebutuhan guru di Kota Batam.

Kewenangan pemindahan tugas guru atau mutasi ini ada di tangan Dinas Pendidikan Kota Batam, keputusan bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh guru yang dimutasikan. Hal ini mungkin akan dirasakan berat oleh guru yang dimutasi, dan akan merasa mutasi ini merupakan hukuman disiplin baginya

Selain Kenaikan Pangkat, Mutasi Guru juga dilakukan 2 (dua) periode dalam setahun yaitu pada awal semester I dan awal semester II dalam tahun Ajaran. Pelaksanaan mutasi dalam 2 periode ini bertujuan agar mutasi guru tidak mempengaruhi proses belajar siswa. Data mutasi dapat dilihat dalam tabel 1.5:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Mutasi Guru Sekolah Dasar Negeri

No	Periode	Jumlah
1.	Semester I 2011/2012	60 guru
2.	Semester II 2011/2012	39 guru

No	Periode	Jumlah
3.	Semester I 2012/2013	49 guru

Sumber: Bidang Pendidikan Dasar, Juli 2012

Dengan uraian di atas, dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang persepsi guru tentang promosi, demosi dan mutasi guru sebagai Pegawai Negeri Sipil khususnya yang bertugas di Kota Batam, yang harus mengikuti Peraturan Perundang undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Disamping itu dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar promosi, demosi, mutasi Pegawai dapat mempengaruhi prestasi guru di Kota Batam.

Penelitian ini dibatasi pada guru Sekolah Dasar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di 8 kecamatan Kota Batam, yaitu kecamatan Batam Kota, kecamatan Sagulung, kecamatan Bengkong, Kecamatan Lubuk Baja, kecamatan Nongsa, Kecamatan Batu Ampar, kecamatan Batu Aji dan kecamatan Sekupang. Di kecamatan ini mempunyai jumlah sekolah dasar yang banyak dan mempunyai letak sekolah yang bervariasi dan berada di daerah Mindland Kota Batam.

2. Rumusan

Dari uraian di atas rumusan masalah untuk mengetahui hubungan antara promosi, demosi dan mutasi dengan prestasi guru dapat dirincikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan promosi terhadap prestasi guru?
2. Apakah ada hubungan antara mutasi terhadap prestasi guru?
3. Apakah ada hubungan antara demosi terhadap prestasi guru?

4. Apakah hubungan Promosi, Demosi, Prestasi terhadap Prestasi Guru berbeda-beda berdasarkan Tugas Guru ?
5. Apakah ada hubungan Promosi, Demosi, Prestasi terhadap Prestasi Guru berbeda-beda berdasarkan Masa Kerja Guru ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisa hubungan antara promosi dengan prestasi guru.
Penelitian ini bertujuan menganalisa ada tidaknya hubungan antara promosi dengan prestasi guru, dan seberapa besar hubungan promosi dengan prestasi guru dalam bekerja.
- b. Untuk menganalisa hubungan antara demosi dengan prestasi guru.
Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara demosi dengan prestasi guru, dan seberapa besar hubungan demosi dengan prestasi kerja guru.
- c. Untuk menganalisa hubungan antara mutasi dengan prestasi guru.
Mutasi sebagai salah satu hukuman disiplin yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kota Batam, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang kurang. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan mutasi yang diterima guru dengan peningkatan prestasi kerja guru.
- d. Mendapatkan gambaran, tingkat efektifitas Mutasi Guru sebagai hukuman disiplin yang bertujuan untuk peningkatan prestasi guru.

- e. Mendapatkan gambaran hubungan Promosi, Demosi, Mutasi terhadap Prestasi guru pada guru yang mempunyai tugas berbeda.

Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran perbedaan tingkat hubungan Promosi, Demosi, Mutasi terhadap Prestasi Guru berdasarkan Tugas Guru

- f. Mendapatkan gambaran hubungan Promosi, Demosi, Mutasi terhadap Prestasi guru pada guru yang mempunyai masa kerja berbeda.

Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran perbedaan tingkat hubungan Promosi, Demosi, Mutasi terhadap Prestasi Guru berdasarkan masa kerja guru.

2. Manfaat

Manfaat yang diharapkan didapat dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah Kota Batam, khususnya bagi Dinas Pendidikan Kota Batam. Sehingga dapat memberikan masukan dalam usaha peningkatan prestasi guru, dan pertimbangan sistem karier guru di Kota Batam
- b. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, agar dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama menjalani pendidikan Strata Dua dalam tugas secara nyata di masyarakat.
- c. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penulis lain, yang melakukan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Promosi

Menurut Nitisemito (1986:134) Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.”

Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2010:108) adalah promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan karyawan akan semakin besar.

Menurut Siagian (2001:169), Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Menurut Sikula, A.F yang dikutip oleh Hasibuan (2010:108): “*technically, a promotion is a movement within an organization from one position to another tahn involves either an increase in pay or increase in status*”

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan ini memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama atau perubahan status kepegawaian, dan promosi merupakan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Promosi dalam suatu jabatan atau posisi tertentu harus mempunyai dasar pertimbangan yang harus diketahui oleh semua pegawai, agar pegawai mempunyai semangat untuk mendapatkan promosi dan mengetahui syarat promosi yang harus pegawai penuhi. Menurut Hasibuan (2010: 109), pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan pegawai adalah:

- a. Pengalaman (senioritas),
- b. Kecakapan (*Ability*), serta
- c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan.

Pengalaman seorang pegawai dapat dilihat dari lamanya pengalaman kerja atau masa kerja pegawai. Meskipun tidak semua pegawai yang masa kerjanya lama mempunyai pengalaman lebih baik.

Kecakapan dapat meliputi kecakapan seseorang dalam melaksanakan prosedur pekerjaannya, kecakapan dalam menerapkan

disiplin ilmunya, kecakapan manajerialnya, dan kecakapan dalam memberikan motivasi kepada orang lain.

Guru yang sudah berpengalaman karena sudah lama bekerja dan dianggap sebagai guru senior di sekolah akan mempunyai keinginan yang lebih besar untuk mendapatkan promosi sedangkan guru-guru muda masih harus mencari pengalaman dan banyak belajar dari guru seniornya.

Ada empat jenis promosi menurut Hasibun (2010: 113), yaitu:

1. Promosi sementara (*Temporary Promotion*)
Seseorang dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Seseorang karyawan dipromosikan dari dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi adalah tetap.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
Menikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit ke jabatan yang sulit yang meminta ketrampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan pangkat, wewenang dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Guru sebagai Pegawai Negeri Sipil mempunyai jenjang jabatan, pangkat, golongan ruang yang dapat diperoleh melalui penilaian kegiatan sebagai guru. Kenaikan jenjang jabatan, pangkat, golongan ruang bagi guru ini termasuk dalam jenis promosi tetap. Sedangkan Penugasan guru sebagai Kepala sekolah dapat dimasukkan dalam jenis promosi sementara Promosi Kering dapat juga dilakukan pada guru yaitu dengan memberikan tugas tambahan sebagai Wakil Kepala Sekolah, Guru Piket, Pengelola Perpustakaan, atau Kepala Laboratorium.

Menurut Manullang (2001:109), tujuan pokok dari pelaksanaan program promosi, antara lain:

1. Mempertinggi semangat kerja
Promosi yang dikompensasikan pada pegawai yang menghasilkan prestasikerja tinggi merupakan daya perangsang untuk mempertinggi semangat kerja.
2. Menjamin stabilitas pegawai
Apabila kebutuhan-kebutuhan pegawai termasuk promosi mendapatperhatiandari organisai/lembaga maka para pegawai akan merasaaman untuk terusmenjalankan hubungan kerja dengan organisasisehingga stabilitas pegawaijuga akan terjamin.
3. Realisasi untuk memajukan pegawai

Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat (Hasibuan, 2010).

2. Demosi

Demosi menurut Sikula, A.F seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2010: 115): *"A demotion is a movement within an organization from one position to an other taht involves either a decrease in pay or decrease on status"*

Demosi menurut Hasibuan (2010:115) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggungjawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah.

Dari dua pendapat diatas, seorang karyawan yang didemosi akan mengalami pengurangan wewenang, tanggungjawab, pendapatan dan statusnya. Demosi dapat merupakan hukuman bagi seorang karyawan, dengan tujuan agar karyawan lebih meningkatkan disiplin dan prestasi

kerja untuk mendapatkan jenjang yang lebih baik dan menghindari demosi.

3. Mutasi

Mutasi menurut Hasibuan (2010:102) adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi.

Mutasi menurut Nitisemijo, A.S. (1997:71) yaitu merupakan kegiatan pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat atau sejajar.

Dalam Pasal 22, Undang undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian di sebutkan. "Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas dan/atau wilayah kerja"

Menurut Hasibuan (2010: 102), mutasi merupakan perpindahan jabatan, tugas dan wilayah kerja yang setingkat dengan tujuan pembinaan pegawai. Ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi Pegawai, yaitu:

- a. Merit System, adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya.
- b. Seniority system, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan.
- c. Spoil system, mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan

Dari 3 dasar/landasan pelaksanaan mutasi, diharapkan mutasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai.

Tujuan pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan (2010:102) adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran – pelanggaran yang dilakukannya
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

4. Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Siswanto (2000:195), prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari dua pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya dengan berdasarkan kesungguhan, kecakapan dan pengalaman kerjanya dalam jangka waktu tertentu.

Notoatmodjo (2002:133), mengemukakan bahwa dimensi penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Pencapaian (*Achievement*)

Pada tahap pencapaian ini, seorang karyawan akan dinilai tingkat prestasi kerjanya pada faktor yang berkaitan dengan :

- a. Transaksi harian yang meliputi ketelitian, kecepatan, keramahan, dan keakuratan dalam menyediakan kebutuhan data.
- b. Pelayanan kepada nasabah sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- c. Implementasi budaya sifat, antara lain: pembelajaran, tawakkal (doa), *code of conduct* (akhlaqul-karimah), dan ceramah (introspeksi diri).

2. Kemampuan (*Capacity*)

- a. Kualitas kerja merupakan evaluasi ketepatan, kelengkapan dan kerapian pekerjaan yang diselesaikan.
- b. Keandalan merupakan evaluasi kemampuan dan daya tahan kerja dalam mengontrol keseriusan bekerja serta kemauan keras dalam jenjang karir.
- c. Pemecahan masalah merupakan evaluasi kemampuan yang dapat mengatasi masalah-masalah pekerjaan tanpa menimbulkan permasalahan lain dan seterusnya.
- d. Inisiatif merupakan evaluasi kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif serta memberikan saran-saran untuk peningkatan kerja.

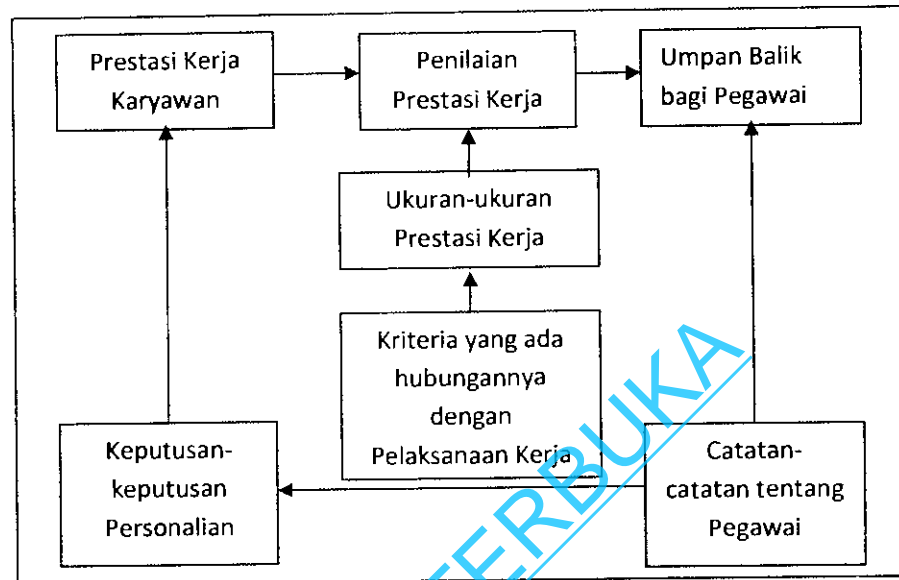
3. Prilaku dan hubungan kerja

Pada tahap prilaku dan hubungan kerja, seorang karyawan dinilai prestasi kerjanya melalui faktor kerjasama, komunikasi, dan kedisiplinan.

- a. Kerjasama merupakan evaluasi prilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahliannya untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal serta menerima dan menjalankan keputusan yang diambil secara sah.
- b. Komunikasi merupakan evaluasi perilaku penyampaian pesan maupun informasi secara singkat dan jelas sehingga dapat dipahami dan ditindaklanjuti secara benar.
- c. Kedisiplinan merupakan evaluasi kuatnya perilaku di dalam mematuhi peraturan yang berlaku, mengetahui hak dan kewajiban kerja, termasuk di dalamnya disiplin masuk kerja kecuali hal-hal yang diperbolehkan tidak masuk kerja. Disiplin terdiri dari :

- 1) Disiplin preventif, adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan/ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.

Menurut pendapat Martoyo (1987 : 94), menggambarkan dalam bentuk bagan, dan elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2.1
Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja
(Martoyo 1987 : 94)

B. Penelitian Terdahulu

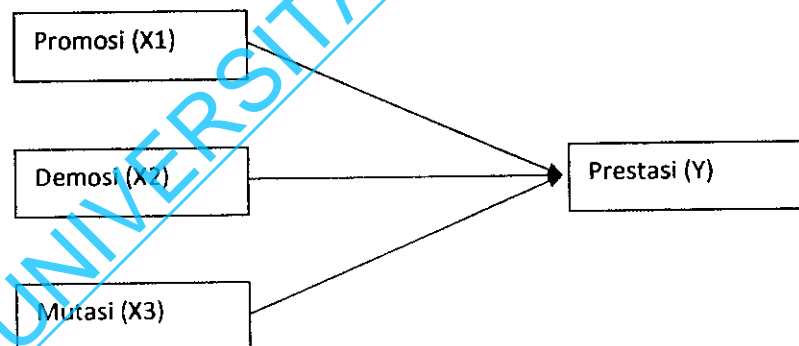
Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Frensinita D Saragih, Mahasiswa Universitas Sumantra Utara. Penelitian dilakukan pada tahun 2011 dengan judul "Hubungan Mutasi terhadap Prestasi kerja pada kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Wilayah I Medan". Dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai dimana 55% prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai dipengaruhi oleh variasi variabel mutasi dan 45% lagi

dipengaruhi oleh variasi variabel lain yaitu tingkat gaji, insentif dan jaminan kerja.

Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Sumarno, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 2007. Dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (*Studi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Propinsi Kalimantan Barat*). Dalam penelitiannya diambil kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan memiliki kontribusi signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai sebesar 71,3 %. Sisanya 28,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 menunjukkan bahwa promosi, demosi dan mutasi yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan mempunyai hubungan dalam peningkatan dan penurunan prestasi guru.

Dalam penelitian ini, terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu: (1) Promosi, (2) Demosi dan (3) Mutasi. Variabel terikatnya adalah Prestasi kerja. Diharapkan dalam penelitian ini dapat di perkirakan nilai variabel terikat yaitu Prestasi kerja guru berdasarkan nilai dari variabel bebas promosi, demosi dan mutasi. Maka penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Promosi baik berupa kenaikan pangkat, maupun kenaikan jabatan bagi Guru merupakan suatu penghargaan pada dirinya atas kerjakeras Guru selama bekerja. Bagi Dinas Pendidikan Kota Batam, memberikan promosi kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan bertujuan untuk peningkatan prestasi guru dan penghargaan atas jasa Guru tersebut.

Demosi mempengaruhi peningkatan dan penurunan prestasi guru. Demosi dapat menurunkan prestasi guru, jika demosi dianggap guru tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau guru merasa tidak puas atas demosi terhadap dirinya. Demosi dapat juga meningkatkan prestasi guru, karena guru akan berusaha memperbaiki kesalahan dan kekurangannya yang menjadi penyebab demosi terhadap dirinya.

Mutasi mempengaruhi prestasi guru, prestasi guru yang dimutasikan akan meningkat jika guru merasa puas atas mutasinya. Sedangkan prestasi akan menurun jika guru tidak puas dimutasikan misalnya karena rumah jauh dari tempat tugas.

Penelitian ini bertujuan juga untuk menganalisa hubungan Promosi, Demosi dan Mutasi dengan Prestasi berdasarkan Tugas mengajarnya dan

berdasarkan masa kerja. Maka data guru yang sama diregresi berdasarkan Tugas mengajar dan masa kerjanya sebagai berikut:

1. Regresi berdasarkan Tugas Guru, untuk dapat menganalisa seberapa signifikan hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Promosi pada guru yang mempunyai tugas berbeda:
 - a. Regresi untuk Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai tugas sebagai Guru Kelas
 - b. Regresi Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai tugas sebagai Guru PAI
 - c. Regresi Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai tugas sebagai Guru Penjaskes
2. Regresi berdasarkan Masa Kerja Guru untuk dapat menganalisa seberapa signifikan hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Promosi pada guru yang mempunyai masa kerja berbeda:
 - a. Regresi Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai tugas sebagai Masa kerja dibawah 5 tahun
 - b. Regresi Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai masa kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun
 - c. Regresi Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai masa kerja 10 tahun sampai dengan 20 tahun
 - d. Regresi Variabel Promosi, Demosi, Mutasi dan Prestasi dari guru yang mempunyai masa kerja diatas 20 tahun

Dengan regresi yang berdasarkan tugas guru akan terlihat apakah hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi Guru pada guru kelas

lebih signifikan, dan hubungan yang tidak signifikan pada regresi guru Penjaskes, dengan kata lain bahwa Prestasi Guru Penjaskes tidak berubah dengan signifikan jika mereka mendapatkan Promosi, dikenai hukuman Demosi dan di Mutasikan ke sekolah lain.

Regresi berdasarkan masa kerja akan mendapatkan nilai hubungan Promosi, Demosi, Mutasi yang paling signifikan mempengaruhi Prestasi pada salah satu penggolongan masa kerja. Dengan demikian dapat diketahui pada masa kerja berapakah Prestasi guru mulai terpengaruh oleh proses Promosi, Demosi dan Mutasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dibuat Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara Promosi dan Prestasi Guru di Kota Batam

Dengan adanya promosi, seorang Guru akan mendapatkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diberikan merupakan pengakuan atas prestasi guru sebelumnya. Dengan pengakuan ini guru akan merasa bangga, terlebih promosi ini juga mengakibatkan penghasilannya bertambah. Maka prestasi guru akan meningkat.

2. Ada hubungan antara Demosi dan Prestasi Guru di Kota Batam

Tingkat prestasi guru juga dipengaruhi oleh demosi atau penurunan jabatan. Guru akan berusaha memperbaiki kinerja, prestasi kerja dan tingkat kedisiplinannya untuk tidak dikenai lagi hukuman disiplin, dan berusaha untuk mendapatkan kenaikan jabatan kembali.

3. Ada hubungan antara Mutasi dan Prestasi Guru di Kota Batam

Guru yang dipenuhi permohonan mutasinya ke tempat tugas yang lebih dekat dengan rumah, diharapkan akan meningkat prestasi kerjanya. Tetapi guru yang dimutasi karena penataan dan pemerataan guru dan mendapatkan tempat tugas yang tidak sesuai dengan keinginan dan kondisi guru, akan mengakibatkan prestasi kerjanya menurun. Karena mutasi ini kan mengakibatkan guru malas melaksanakan tugas ditempat baru.

4. Promosi, Demosi dan Mutasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi guru, pada guru yang mempunyai tugas sebagai Guru Penjaskes.

5. Promosi, Demosi dan Mutasi pada guru yang mempunyai masa kerja sedikit, mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Objek dari penelitian yaitu promosi, demosi, mutasi dan prestasi. Metode yang digunakan adalah metode survei eksplanatori. Adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan teknik survei dan metode verifikatif.

Penelitian survei deskripsi mempunyai tujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik dari satu fenomena tertentu dari keadaan sekarang, dan atas dasar tersebut dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian akan dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri di Dinas Pendidikan Kota Batam. Responden dipilih karena promosi, demosi dan mutasi banyak terjadi pada guru Sekolah Dasar, dan jumlah guru dari tiap jenjang satuan pendidikan, terbesar adalah guru sekolah dasar.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh (a). deskripsi mengenai promosi, demosi, mutasi dan prestasi; dan (b). eksplanasi yang teruji mengenai persepsi promosi, demosi, dan mutasi guru terhadap prestasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan jenis atau bentuk penelitian verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Karena menggunakan metode survei, maka untuk menjawab tujuan penelitian (1) yaitu mengetahui promosi, (2) mengetahui demosi, (3) mutasi (4) mengetahui prestasi, maka digunakan deskriptif survei. Selanjutnya untuk menjawab tujuan penelitian (5)

mengetahui pengaruh promosi, demosi, dan mutasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan eksplanatori survei.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang di pakai adalah guru Sekolah Dasar Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di daerah Mindland, atau 9 kecamatan di Kota Batam.

Populasi adalah semua unit analisis yang akan diteliti dalam suatu penelitian, baik lembaga atau instansi maupun wujud manusia. Menurut Arikunto (2001 : 102), populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Lebih rincinya lagi Sudjana (2002 : 5) menjelaskan bahwa : Populasi adalah totalitas nilai yang mungkin, hasil perhitungan atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Jumlah keseluruhan guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam sebanyak 1.231 guru. Populasi yang akan ambil adalah guru yang bertugas di 9 kecamatan daerah mindland Kota Batam, data nya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Data Guru PNS Dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam s/d Periode Juni 2012

NO	KECAMATAN	KEP. SEK	GURU KELAS	GURU PENJAS	GURU PAI	JUMLAH
1	BATU AJI	7	76	5	6	94
2	BATAM KOTA	10	107	8	7	132
3	SAGULUNG	17	151	11	12	191
4	NONGSA	7	64	5	14	90
5	LUBUK BAJA	9	80	8	4	101

Tabel 3.1 Data Guru PNS Dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam s/d Periode Juni 2012

NO	KECAMATAN	KEP. SEK.	GURU KELAS	GURU PENJAS	GURU PAI	JUMLAH
6	SEI BEDUK	5	63	2	3	73
7	BATU AMPAR	4	28	3	7	42
8	SEKUPANG	10	111	11	17	149
9	BENGKONG	12	100	9	7	128
	JUMLAH	91	780	62	77	1000

2. Sampel

Dari tabel di atas, populasi yang masuk dalam penelitian adalah 1000 guru Sekolah Dasar Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Untuk menghitung jumlah sampel dapat menggunakan persamaan Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \dots \dots \dots (3.1)$$

dimana:

n=jumlah sampel

N=jumlah seluruh anggota populasi

e= Error tolerance (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi; untuk sosial dan pendidikan lazimnya 0.05)

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 286 orang guru PNS. Penentuan jumlah sampel dari masing-masing kecamatan ditentukan berdasarkan jumlah sampel dibagi jumlah populasi dikali 100 persen ($286/1000 \times 100 \% = 28.6 \%$), maka dapat diketahui besar sampel dari masing – masing kecamatan seperti di dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Data Sampel Tiap Kecamatan

NO	KECAMATAN	Jml Guru	Jml Sampel
1	BATU AJI	94	27
2	BATAM KOTA	132	38
3	SAGULUNG	191	55
4	NONGSA	90	26
5	LUBUK BAJA	101	29
6	SEI BEDUK	73	21
7	BATU AMPAR	42	12
8	SEKUPANG	149	42
9	BENGGONG	128	36
JUMLAH		1000	286

Penelitian menggunakan *Non Probabilily Sampling*, Responden dari Sampel ditentukan peneliti berdasarkan sekolah yang berada di 9 kecamatan yang mudah dijangkau oleh peneliti agar pengumpulan data kuesioner lebih mudah dan cepat.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner untuk memperoleh data Prestasi Guru yang diisi oleh atasan langsung responden
2. Kuesioner untuk memperoleh data Promosi
3. Kuesioner untuk memperoleh data Demosi
4. Kuesioner untuk memperoleh data Mutasi

Skala yang dipakai dalam penelitian adalah skala likert, variabel prestasi, promosi dan mutasi menggunakan kualifikasi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju = (5)

Setuju = (4)

Ragu-ragu = (3)

Tidak setuju = (2)

Sangat tidak setuju = (1)

Variabel Demosi merupakan variable unfavorable maka menggunakan kualifikasi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju = (1)

Setuju = (2)

Ragu-ragu = (3)

Tidak setuju = (4)

Sangat tidak setuju = (5)

Kisi-kisi kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
Promosi (X1)	Pengalaman (X1.1)	Lama bertugas	1
	Kepemimpinan (X1.3) Kecakapan (X1.2)	1. Percaya diri 2. Jujur 3. Panutan 4. Loyalitas	2, 3, 4
		1. Cakap, kreatif, inovatif 2. Mampu bekerja secara mandiri 3. Mampu membina dan memotivasi 4. Komunikatif	5, 6, 7, 8, 9
Demosi (X2)	Disiplin (X2.1)	Pelanggaran peraturan Disiplin PNS	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Kepemimpinan (X2.2)	1. Panutan 2. Loyalitas	7, 8, 9

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
	Kualitas kerja (X1.3)	1. prosedur/aturan kerja 2. hasil dapat dipertanggung jawabkan	10, 11, 12
Mutasi (X3)	Permintaan sendiri (X.3.2)	Alasan permohonan mutasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	Kemampuan diri (X.3.3)	1. efektif dan efisien 2. dapat menggunakan alat kantor dengan baik	8, 9
	Sangsi (X.3.5)	1. Konflik 2. Sangsi disiplin	10, 11, 12
Prestasi (Y)	Kuantitas Kerja (Y1)	Jumlah tugas yang dikerjakan dalam sehari	2
	Kemampuan (Y2)	1. prosedur/aturan 2. hasil yang dapat dipertanggung jawabkan	1
	Ketepatan (Y3)	1. Tepat sasaran sesuai dengan perintah	6
	Inisiatif (Y4)	1. pengenalan masalah 2. ide pemecahan masalah	11
	Kerajinan (Y5)	1. bersedia bekerja tanpa paksaan 2. bekerja dengan rutin	10
	Sikap (Y6)	1. terhadap teman dan atasan 2. terhadap kritik dan saran	3, 4, 7,
	Kehadiran (Y7)	1. tingkat absensi 2. jam masuk dan pulang 3. aktifitas selama jam kerja	12, 9

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber dan jenis data sebagai berikut:

1. Data primer, diperoleh melalui jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam kuesioner, baik yang berkaitan dengan variabel bebas (X1),(X2) , (X3) maupun variabel terikat (Y).
2. Data sekunder, diperoleh dari hasil penelitian terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengaruh promosi, demosi, mutasi dengan prestasi.

Untuk memperoleh data mengenai pengaruh promosi, demosi, mutasi terhadap prestasi yang akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi.

Studi dokumentasi yaitu pencarian bahan-bahan atau teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Studi Lapangan.

Yaitu penelitian langsung terhadap instansi yang merupakan tempat penelitian, studi lapangan ini dilakukan dengan cara:

- a. Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan atas fasilitas fisik dan meninjau seluruh kegiatan objek penelitian. Fasilitas yang diobservasi antara lain tersediannya fasilitas dan alat belajar siswa,

keamanan sekolah, fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar dan lokasi sekolah.

- b. Kuesioner, yaitu angket diajukan untuk memperoleh gambaran mengenai objek penelitian dan untuk mengumpulkan data yang diketahui oleh responden.

Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat ujipenelitian, maka harus diuji cobakan terlebih dahulu kepada sekurang-kurangnya 20 responden sebagai *try out*. Oleh karena itu, untuk mengetahui Tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian, melalui uji coba kepada 30 responden.

Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*).

3. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pertanyaan dengan skor totalnya.

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi (r) dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Reliabilitas mencakup tiga aspek penting, yaitu : alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*) sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya (Natzir, 1998:61). Uji reliabilitas data penelitian ini menggunakan metode (rumusan) koefisien *Alpha Cronbach* α . Koefisien *alpha Cronbach* merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggambarkan variansi dari item-item baik untuk format benar/salah atau tidak seperti format skala likert. Sehingga koefisien *alpha Cronbach* α merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

Rumusnyanya:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right] \dots \dots \dots (3.3)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Dengan memasukkan seluruh perhitungan variansi tiap butir dan variansi total ke dalam rumus *Alpha Cronbach* α . Nilai batas yang

digunakan untuk derajat reliabilitas adalah *Alpha Cronbach α* (Sekaran, 2000: 204 - 206). Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah bentuk indikator yang mendapat koefisien lebih besar dari 0,70 dinyatakan *reliable*, walaupun angka tersebut bukanlah angka mati. Hal ini berarti, apabila penelitian yang dilakukan bersifat *eksplanatory*, maka nilai dibawah 0,70 pun masih dapat diterima, sepanjang disertai alasan-alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Menurut Gozali (2005) dan Kuncoro (2003) seperti dikutip oleh Rumengan (2010: 74), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha >0.60 atau nilai Cronbach alpha >0.80 .

Dari Uji Reabilitasnya semua variabel dinyatakan reliabel seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,703	,751	4

E. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, digunakan dua jenis analisis yaitu (1) analisis deskriptif khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis kuantitatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel

penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

A. Analisis Deskriptif

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan data kualitatif sebagai berikut:

- 1) Setiap indikator/sub variabel yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan ke dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban. Peringkat jawaban setiap indikator diberiskor antara 1 sampai dengan 5.
- 2) Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.
- 3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor
- 4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan bantuan software Excell dan SPSS

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian digunakan rentang kriteria penilaian. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh

melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlahkuesioner dikalikan jumlah responden.

Agar mengetahui secara mendalam tentang gambaran dari data yang ada, maka diperlukan analisis tentang hubungan dan pengaruh Promosi, Demosi dan Mutasi terhadap prestasi Guru Sekolah Dasar berstatus Pegawai Negeri Sipil Kota Batam.

Sehubungan dengan hal di atas, maka teknik-teknik analisa statistik deskriptif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : Mencari mean yang ditimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum fX}{N} \dots\dots\dots(3.4)$$

Dinama :

M = Nilai rata-rata

X = Skor yang diamati

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

Sedangkan untuk simpangan baku (Standard Deviasi) dicari dengan rumus

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left[\frac{\sum fX}{N}\right]^2} \dots\dots\dots(3.5)$$

Dimana : SD = *Standard Deviasi*

F = Frekuensi

X = Skor yang diamati

X^2 = Hasil kuadrat pangkat dua skor yang diamati

N = Responden

Selanjutnya untuk mengetahui tentang frekuensi, nilai tertinggi, nilai terendah, interval, modus, dilakukan dengan membuat daftar nilai responden secara sistematis dengan deretan angka-angka mulai dari nilai terendah sampai kepada nilai yang paling tinggi. Setelah itu data diamati secara teliti untuk keperluan data yang dideskripsikan.

B. Teknik Analisa Regresi Korelasi Parsial

Setelah nilai rata-rata tertimbang diketahui dengan besaran simpangan bakunya, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai hubungan atau pengaruh antara Variabel Promosi (X_1), Demosi (X_2) dan Mutasi (X_3) dengan Variabel Prestasi Guru (Y). Untuk keperluan analisa hubungan ini, maka digunakan analisa regresi korelasi secara parsial untuk memprediksi seberapa besar kontribusi dari variable independen ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel dependen (Y), disamping untuk mencari koefisien korelasi antara variabel-variabel independen ($X_{1,2,3}$) dengan variabel-variabel dependen (Y).

Adapun rumusan Regresi Linier yang digunakan adalah rumusan regresi dengan tiga variabel penduga (X_1, X_2, X_3) adalah sebagai berikut

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 \quad (\text{Sudjana, 1983 : 53}) \dots \dots \dots (3.6)$$

Dimana :

Y = Merupakan variabel dependen, dalam hal ini adalah
PRESTASI

X_1 = Merupakan variabel independen, dalam hal ini adalah
PROMOSI

X_2 = Merupakan variabel independen, dalam hal ini adalah
DEMOSI

X_3 = Merupakan variabel independen, dalam hal ini adalah
MUTASI

a, a_1, a_2 dan a_3 = Merupakan koefisiennya.

Regresi berdasarkan tugas guru sebagai berikut:

$$Y_{im} = a + a_1 X_{1im} + a_2 X_{2im} + a_3 X_{3im}$$

Dimana:

Y = variabel PRESTASI

X_1 = variabel PROMOSI

X_2 = variabel DEMOSI

X_3 = variabel MUTASI

i = 1...n (jumlah guru)

m = 1, 2, 3 (1= Guru Kelas, 2= Guru PAI, 3= Guru Penjaskes)

Regresi berdasarkan masa kerja guru sebagai berikut:

$$Y_{ik} = a + a_1 X_{1ik} + a_2 X_{2ik} + a_3 X_{3ik}$$

Dimana:

Y = variabel PRESTASI

X_1 = variabel PROMOSI

X_2 = variabel DEMOSI

X_3 = variabel MUTASI

i = 1...n (jumlah guru)

$$k = 1 \dots 4$$

(1= masa kerja <5 tahun

2= masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun

3= masa kerja >10 sampai dengan 20 tahun

4= masa kerja > 20 tahun)

Untuk menguji kebermaknaan korelasi antara X dan Y yang dihitung tersebut digunakan rumus Uji t, yaitu :

$$t_h = \frac{r(n-2)}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad (\text{Ano Dajan, 1986}) \dots \dots \dots (3.7)$$

Dimana :

t_h = Koefisien t yang dicari

r = Koefisien korelasi X dan Y

1 dan 2 = Bilangan tetap

n = Responden

Jika

$t_h > t_t$ = korelasi signifikan

$t_h < t_t$ = korelasi tidak signifikan

F. Deskripsi Variabel Penelitian

. Deskripsi variabel diperoleh dari pengolahan jumlah skor tiap variabel penelitian. Hasil pengolahan datanya dapat dilihat dalam Tabel 4.6

Tabel 3.5 Hasil Uji Diskripsi Variabel

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
PRESTASI	286	37,00	22,00	59,00	46,2552	8,15645	66,528
PROMOSI	286	12,00	33,00	45,00	41,8741	2,76410	7,640
DEMOSI	286	25,00	35,00	60,00	50,3636	5,25830	27,650
MUTASI	286	37,00	23,00	60,00	39,7028	6,89972	47,606
Valid N (listwise)	286						

Data Primer, diolah (2012)

1. Deskripsi Variabel Prestasi

Dari hasil kuesioner, Variabel Promosi mempunyai nilai minimum 22.00 dan nilai maximumnya adalah 59.00. Nilai rata-rata variabel Prestasi adalah 46.2552 dengan standart deviasi 8. 15645. Dari data ini dapat dihitung nilai Z nya untuk melihat penyimpangan datanya yaitu dengan rumus:

$$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{\sigma} \dots \dots \dots (4.1)$$

Dimana:

x_i = nilai data

\bar{x} = nilai rata-rata

σ = standart deviasi

$$\text{Maka } Z = (59.00 - 46.2552) / 8.15645 = 1.652$$

Nilai Z dikatakan menyimpang (*ourliar*) apabila di luar $-1.96 < x < 1.96$, maka nilai Z masih dalam distribusi normal

2. Deskripsi Variabel Promosi

Variabel Promosi mempunyai nilai data minimum 33.00 dan nilai maksimumnya 45.00 rata-rata variabel promosi adalah 41.8741 dan standart deviasinya adalah 2.78410. Nilai Z yang didapat dari perhitungan data tersebut adalah 1.131, maka data tidak ada yang diluar kurva distribusi normal.

3. Deskripsi Variabel Demosi

Variabel Demosi mempunyai nilai data minimum 35.00 dan nilai maksimumnya 60.00. Nilai rata-rata variabel demosi adalah 50.3636 dan standar deviasinya 5.2583. Nilai Z yang didapat dengan data tersebut adalah 1.832. maka data yang diperoleh masih dalam distribusi normalnya.

4. Deikripsi Variabel Mutasi

Hasl pengumpulan data kuesioner variabel Mutasi mempunyai nilai minimum 23.00 dan maksimumnya 60.00. Nilai rata- rata variabel mutasi adalah 39.7028 dan standart deviasinya adalah 6.89972. Nilai Z yang diperoleh dengan data tersebut adalah 2.942. Maka data variabel mutasi ada yang di luar distribusi normalnya.

G. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil kuesioner dapat diolah menggunakan regresi linear, perlu dilakukan uji asusmi klasik yaitu:

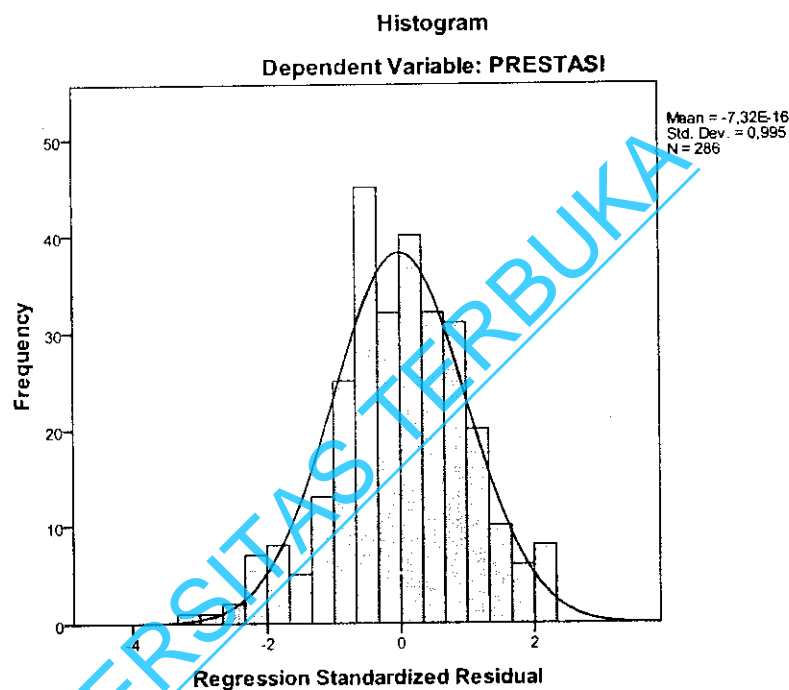
1. Uji Normalitas
2. Uji Heteroskedasitas
3. Uji Autokorelasi

4. Uji Multikolinieritas

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas diperlukan untuk mengetahui bahwa distribusi data yang diperoleh mengikuti atau mendekati distribusi normal. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat dalam grafik dibawah ini:

Gambar 3.7 Histogram Uji Normalitas

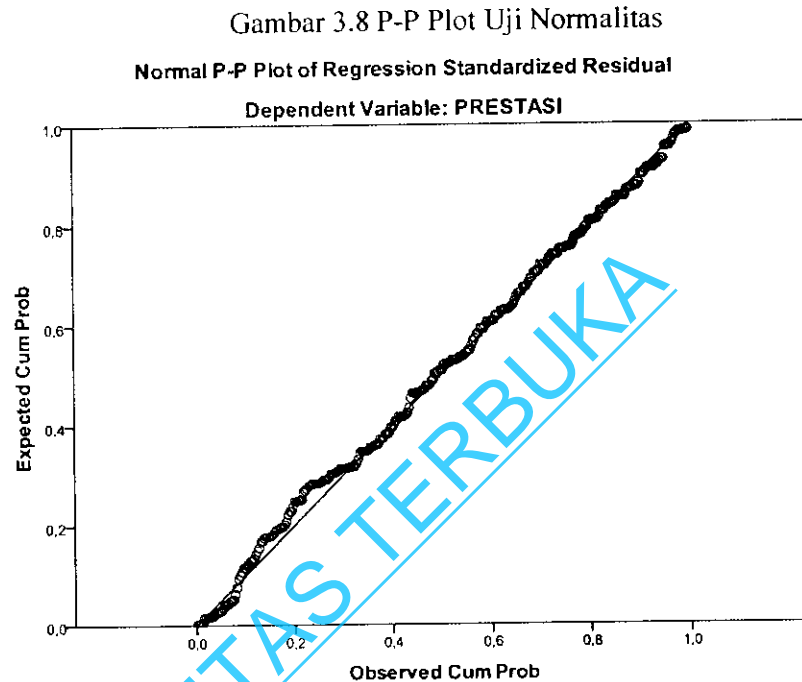


Data primer, diolah (2012)

Dari grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa distribusi data mengikuti distribusi normal.

Pendekatan dalam bentuk grafik, dapat juga dilihat dengan menggunakan grafik P-P Plot. Dalam P-P Plot terlihat pola-pola titik yang mengikuti garis teoritis yang berupa garis lurus. Hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Dengan menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Karena terlihat titik-titiknya mengikuti garis diagonal. Grafik P-P Plot hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Data Primer, diolah (2012)

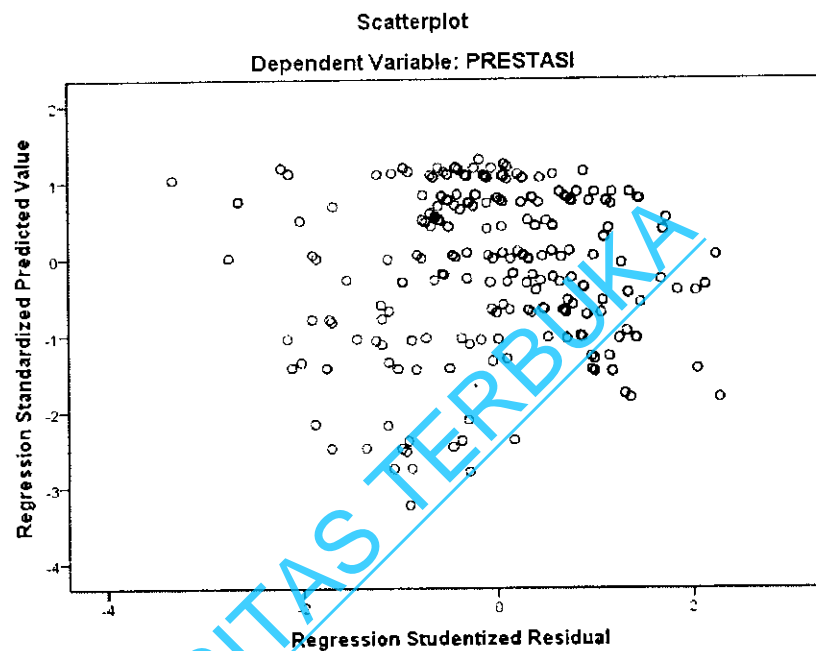
2. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dan residual pada tiap pengamatan. Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Salah satu cara melakukan Uji Heteroskedasitas yaitu dengan menggunakan grafik scatterplot. Dengan grafik scatterplot dapat disajikan penyebaran titik-titik varian. Penyebaran titik-titik yang acak, tidak berbentuk pola, tidak berkumpul diatas atau dibawah saja merupakan ciri bahwa datanya tidak

heterokedasitas. Pengujian Heterokedasitas dengan data yang banyak akan lebih mudah dilihat dengan grafik scatterplot ini.

Hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS diperoleh gambar grafik scatterplot dibawah ini:

Gambar 3.9 Scatterplot Uji Heterokedasitas



Data Primer, diolah (2012)

Terlihat dalam titik-titik dalam grafik menyebar secara acak. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada data.

3. Uji Autokolerasi

Uji Kolerasi berguna untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Pengujian Autokoleritas dapat membandingkan nilai Durbin Watson dengan tabel Durbin Watson. Kriteria tidak adanya autokorelasi jika $du < d_{hitung} < 4-du$. Dari tabel Durbin-Watson untuk nilai $k=3$ dan $N=280$, didapat nilai $du=1.81846$. Maka $1.81846 < d_{hitung} < 2.18154$

Nilai d hitung dari hasil pengolahan data SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Tabel Uji Autokolerasi
Model Summary^o

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,551 ^a	115,230	3	282	,000	1,953

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Nilai d hitung= 1.953 maka tidak terjadi autokoleritas pada data.

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan dengan variabel independen yang lain. Menurut Sujarweni (2007, 179): Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF yang diperoleh dari hasil pengolahan data berada diantara 1-10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah dikumpulkan

Nilai Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.283	,000			
	PROMOSI	,730	17.426	,000	,909	1,100
	DEMOSI	,038	,900	,369	,882	1,133
	MUTASI	,017	,425	,671	,961	1,040

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Batam, yang merupakan salah satu kota yang mempunyai tingkat pertumbuhan penduduk sangat besar. Hal ini disebabkan karena adanya tingkat migrasi atau perpindahan penduduk dan angka kelahiran yang tinggi. Tingkat imigrasi ini disebabkan adanya perusahaan elektronik yang berada di Kota Batam. Perusahaan elektronik ini membutuhkan tenaga kerja yang sangat banyak. Dan sebagian besar tenaga kerja yang diambil adalah yang mempunyai usia masa subur.

Batam terdiri dari 12 (dua belas) kecamatan, yaitu:

- a. Tiga kecamatan di daerah Hinterland yaitu: Kecamatan Galang, Kecamatan Bulang dan Kecamatan Belakang Padang,
- b. Sembilan kecamatan di daerah Mindland yaitu: Kecamatan Sagulung, Batu Aji, Sei Beduk, Nongsa, Batam Kota, Sekupang, Batu Ampar, Bengkong dan Lubuk Baja.

Penelitian dilakukan pada Guru Pegawai Negeri Sipil yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri di 9 kecamatan daerah Mindland.

2. Gambaran Umum Responden

Responden adalah Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri di daerah Mindland, sebanyak 286 responden. Untuk mempercepat waktu pengumpulan kuesioner, peneliti

menyerahkan kuesioner kepada guru di Sekolah Dasar Negeri yang mudah terjangkau oleh peneliti dari 9 kecamatan Mindland di Kota Batam. Sehingga kuesioner dapat kembali 100% dalam waktu yang cepat. Dukungan Responden sangat besar untuk keberhasilan penelitian ini dengan memberikan hasil kuesioner yang lengkap dan tepat waktu.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	44	15 %
2	Perempuan	242	85 %
Jumlah		286	100 %

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

Data Responden dalam tabel 4.1 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden Perempuan 242 responden (85%) dan Laki-laki 44 responden (15%). Hal ini dapat menggambarkan keadaan Guru Sekolah Dasar Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan jenis kelamin Perempuan lebih besar dibanding Laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.2, responden dengan masa kerja >5 s/d 10 tahun sebanyak 93 responden (33%) dan masa kerja >10 s/d 20 tahun

sebanyak 91 responden (32%). Dari data ini dapat digambarkan bahwa responden terbesar mempunyai masa kerja >5 tahun s/d 20 tahun.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	<= 5 tahun	43	15%
2.	>5 s/d 10 tahun	93	33%
3.	>10 s/d 20 tahun	91	32%
4.	> 20 tahun	59	20%
Jumlah		286	100 %

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	SLTA	20	7%
2.	Diploma	39	14%
3.	S1	227	79%
4.	S2/S3	0	0%
Jumlah		286	100 %

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

Jumlah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 20 responden atau 7% dari semua responden. Responden terbanyak adalah yang

berpendidikan S1. Data ini dapat menggambarkan bahwa guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam sebagian besar berpendidikan S1. Guru-guru di Kota Batam berusaha meningkatkan kualifikasi pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi untuk memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan yang merupakan syarat dalam kepegawaian dan syarat untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi guru.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas

Karakteristik responden berdasarkan tugasnya dapat dilihat dalam Tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas

No.	Tugas Guru	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Guru Kelas	254	89%
2.	Guru PAI	16	5.5%
3.	Guru Penjaskes	16	5.5%
	Jumlah	286	100 %

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

Di tingkat Sekolah Dasar terdapat 3 tugas guru yaitu: (1) Guru Kelas, (2) Guru Pendidikan Agama Islam, (3) Guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan. Jumlah responden yang mempunyai tugas sebagai Guru Kelas sebanyak 254 atau 89%, sedangkan Guru PAI 16 reponden dan Guru Penjaskes sejumlah 16 responden atau 5,5%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam

Tabel 4.5

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1.	≤ 30 tahun	44	15%
2.	31 s/d 40 tahun	76	26%
3.	41 s/d 50 tahun	133	47%
4.	>50 tahun	33	12%
Jumlah		286	100 %

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

Jumlah responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 44 (15%), responden yang berusia di atas 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 76 (26%), responden yang berusia di atas 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 133 (47%), dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 33 (12%).

B. Pengujian Hipotesis

a. Hubungan Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi Guru

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang hubungan variabel Promosi dengan Variabel Prestasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Koefisien Korelasi X_1 , X_2 , X_3 dengan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,732 ^a	,535	,530	,535	108,213	3	282	,000

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI
b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

Dalam Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.732 dan nilai R Square adalah 0,535 atau 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) hanya dapat menjelaskan variasi variabel variabel Y(Prestasi) sebesar 53.5%. Dan 46,5% lagi disebabkan oleh variasi variabel lain.

Tingkat signifikan variabel X ditunjukkan dengan Uji t. Uji parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0 =$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi dan Prestasi Guru

$H_a : \beta \neq 0 =$ ada pengaruh yang signifikan antara Promosi dan Prestasi Guru

Hasil Uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji t Variabel Promosi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-44,978	4,917		-9,147	,000
	PROMOSI	2,180	,117	,741	18,606	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000}$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel X(Promosi) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Y(Prestasi).

Hasil pengolahan data dengan SPSS untuk Uji t variabel Demosi dapat dilihat dalam table 4.11

Tabel 4.11 Uji t Variabel Demosi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,171	4,504		6,033	,000
	DEMOSI	,380	,089	,246	4,275	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.12, nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000}$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X_2 (Demosi) dengan variabel Y(Prestasi)

Tabel berikut adalah hasil pengolahan data dengan SPSS untuk Uji t variabel Mutasi dapat dilihat dalam Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Uji t variabel Mutasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,382	3,178		13,966	,000
	MUTASI	,047	,076	,037	,616	,538

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer. diolah (2012)

Dari tabel 4.13, nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,0001}$ lebih besar dari $\alpha=0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel X_3 (Mutasi) dengan variabel Y (Prestasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan

Promosi, Demosi dan Mutasi mempunyai kontribusi sebesar 53,5% terhadap Prestasi Guru, dan 46,5% lagi adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian Promosi, Demosi dan Mutasi mempunyai hubungan dengan Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam.

Promosi dan Demosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Prestasi Guru, sedangkan Mutasi Guru mempunyai hubungan yang tidak signifikan.

b. Prestasi Guru berdasarkan Tugas Guru

Hasil pengolahan dengan korelasi ganda berdasarkan Tugas Guru, diuraikan sebagai berikut:

1) Guru Kelas

Hasil pengolahan data guru dengan Tugas Guru Kelas dapat dilihat dalam Tabel 4.13.

Dalam Tabel 4.13 terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0.745 dengan R Square 0.555. Maka kontribusi Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi) dan X_3 (Mutasi) terhadap variabel Y (Prestasi) sebesar 0.555 atau 55.5%, dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 44.5%.

Tabel 4.13 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi) X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.745 ^a	.555	.550	.555	103.964	3	250	.000

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Hipotesis hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi) secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru

$H_a : \beta \neq 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru

Hasil Uji t untuk melihat signifikansi hubungan Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi) dan X_3 (Mutasi) dengan variabel Y(Prestasi), dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-47.967	6.005		-7.988	.000			
1 PROMOSI	2.152	.131	.727	16.455	.000	.743	.721	.694
DEMOSI	.087	.068	.058	1.276	.203	.265	.080	.054
MUTASI	.003	.049	.002	.051	.959	-.002	.003	.002

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dari tabel diatas, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 16,455 dengan $\text{sig}_{0,000} < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Y(Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah 1,276 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y(Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah 0,051 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y(Prestasi)

2) Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)

Hasil pengolahan data guru dengan tugas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.867 ^a	.752	.690	.752	12.112	3	12	.001

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, dioleh (2012)

Dalam tabel 4.15 terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0.867 dengan R Square 0.752 Maka kontribusi Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), dan X_3 (Mutasi) terhadap variabel Y(Prestasi) sebesar 0.752 atau 75,2%, dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 24.8%.

Hipotesis hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi) adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru PAI

H_a : $\beta \neq 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi, atau Mutasi dengan Prestasi Guru PAI

Hasil Uji T untuk melihat signifikansi hubungan Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), dan X_3 (Mutasi) dengan variabel Y(Prestasi), dapat dilihat dalam Tabel 4.16

Tabel 4.16 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-82.308	23.022		-3.575	.004			
1 PROMOSI	2.985	.552	.838	5.407	.000	.856	.842	.778
DEMOSI	-.113	.337	-.052	-.335	.743	.260	-.096	-.048
MUTASI	.224	.241	.140	.927	.372	.338	.259	.133

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.16, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 5,407 dengan $\text{sig}_{0,000} < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan

Ha diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Y(Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah -0.335 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan H_0 diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y(Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah 0,927 dengan nilai $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan H_0 diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y(Prestasi)

3) Guru Pendidikan Jasmani & Kesehatan (Penjaskes)

Hasil pengolahan data guru dengan tugas guru Penjaskes dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.17 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.600 ^a	.360	.199	.360	2.245	3	12	.135

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dalam Tabel 4.17 terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0.600 dengan R Square 0.360 Maka kontribusi Variabel X_1 (Promosi) dan X_3 (Mutasi) terhadap variabel Y(Prestasi) sebesar 0.360 atau 36%,

dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 64%.

Hipotesis hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi) adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi, atau Mutasi dengan Prestasi Guru Penjaskes

$H_a : \beta \neq 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi, atau Mutasi dengan Prestasi Guru Penjaskes

Hasil Uji T untuk melihat signifikansi hubungan Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), dan X_3 (Mutasi) dengan variabel Y (Prestasi), dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-3.659	20.928		-.175	.864			
1 PROMOSI	.304	.433	.188	.703	.495	.421	.199	.162
DEMOSI	.595	.325	.487	1.833	.092	.574	.468	.423
MUTAS	.029	.294	.023	.097	.924	.010	.028	.022

a. Dependent Variable: PRESTASI
Sumber: data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.18, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 0.703 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah 1.833 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah 0,097 dengan nilai $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi)

c. Prestasi Guru Masa Kerja Guru

Data Kuesioner juga dengan korelasi ganda berdasarkan masa kerja guru. Hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

1) Guru yang mempunyai masa kerja < 5 tahun

Hasil pengolahan data guru yang mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.294 ^a	.087	.016	.087	1.233	3	39	.311

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dalam Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0.294 dengan R Square 0.087 atau 8.7% Maka kontribusi

Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), dan X_3 (Mutasi) terhadap variabel Y (Prestasi) sebesar 0.087 atau 8,7%, dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 91.3%.

Uji signifikan hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi) menggunakan Uji T secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja ≤ 5 tahun

$H_a : \beta \neq 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja ≤ 5 tahun

Untuk menguji hipotesis tersebut perlu dilakukan Uji T untuk melihat signifikansi hubungan Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan variabel Y (Prestasi). Hasil Uji T dengan SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	23.104	20.647		1.119	.270			
PROMOSI	.683	.417	.252	1.638	.109	.256	.254	.251
DEMOSI	.011	.204	.009	.055	.956	.064	.009	.008
MUTASI	-.130	.142	-.143	-.918	.364	-.150	-.145	-.141

a. Dependent Variable: PRESTASI
Sumber: data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.20 di atas, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 1,638 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah 0,055 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah -0,918 dengan nilai $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi)

2) Guru yang mempunyai masa kerja >5 sampai dengan 10 tahun

Hasil pengolahan data guru yang mempunyai masa kerja >5 sampai dengan 10 tahun dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.736 ^a	.542	.527	.542	35.140	3	89	.000

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dalam Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0.736 dengan R Square 0.542 atau 54.2% Maka kontribusi

Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) terhadap variabel Y (Prestasi) sebesar 0,542 atau 54.2%, dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 45.8%.

Hipotesis hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi) secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja > 5 sampai dengan 10 tahun

$H_a : \beta \neq 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi, atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja > 5 sampai dengan 10 tahun

Hasil Uji T untuk Hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-59.654	10.745		-5.552	.000			
1 PROMOSI	2.439	.258	.724	9.439	.000	.736	.707	.677
DEMOSI	.046	.112	.032	.410	.683	.226	.043	.029
MUTASI	.019	.077	.019	.249	.804	.125	.026	.018

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.22 di atas, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 9,439 dengan $\text{sig}_{0,000} < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak

dan H_a diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah 0,410 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah 0,249 dengan nilai $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi)

3) Guru yang mempunyai masa kerja >10 sampai dengan 20 tahun

Hasil pengolahan data guru yang mempunyai masa kerja >10 sampai dengan 20 tahun dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.23 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.827 ^a	.685	.674	.685	62.952	3	87	.000

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dalam Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0.827 dengan R Square 0.685 atau 68,5% Maka kontribusi Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) terhadap variabel

Y(Prestasi) sebesar 0.685 atau 68,5%, dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 31,5%.

Hipotesis hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi) secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0 =$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja > 10 sampai dengan 20 tahun

$H_a : \beta \neq 0 =$ ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi, atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja > 10 sampai dengan 20 tahun

Hasil Uji T untuk Hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.24 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	51.997	9.277		-5.605	.000			
1 PROMOSI	2.404	.195	.823	12.355	.000	.827	.798	.744
DEMOSI	-.008	.126	-.004	-.063	.950	.350	-.007	-.004
MUTASI	-.051	.089	-.035	-.573	.568	-.152	-.061	-.034

a. Dependent Variable: PRESTASI
Sumber: data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.24 diatas, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 12,355 dengan $\text{sig}_{0,000} < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Y(Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah -0,63 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y(Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah -0,573 dengan nilai $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y(Prestasi)

4) Guru yang mempunyai masa kerja lebih dari 20

Hasil pengolahan data guru yang mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Koefisien Korelasi X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y(Prestasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.743 ^a	.552	.527	.552	22.550	3	55	.000

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, DEMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Dalam tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0,743 dengan R Square 0.527 atau 52,7% Maka kontribusi Variabel X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) terhadap variabel Y(Prestasi) sebesar 0.527 atau 52,7%, dan variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 47,3%.

Hipotesis hubungan X_1 (Promosi), X_2 (Demosi), X_3 (Mutasi) dengan Y (Prestasi) secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja > 20 tahun

$H_a : \beta \neq 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara Promosi, Demosi, atau Mutasi dengan Prestasi Guru dengan masa kerja > 20 tahun

Hasil Uji T untuk Hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-41.384	11.757		-3.520	.001			
1 PROMOSI	1.996	.273	.722	7.317	.000	.739	.702	.661
DEMOSI	.104	.139	.073	.748	.458	.282	.100	.068
MUTASI	.022	.139	-.015	-.161	.873	.139	-.022	-.015

a. Dependent Variable: PRESTASI
Sumber: data primer, diolah (2012)

Dari Tabel 4.26, nilai T untuk variabel PROMOSI adalah 7,317 dengan $\text{sig}_{0,000} < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti X_1 (Promosi) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel DEMOSI adalah 0,748 dengan $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0

diterima, berarti bahwa X_2 (Demosi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

Nilai T pada variabel MUTASI adalah $-0,161$ dengan nilai $\text{sig}_{0,000} > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Berarti X_3 (Mutasi) mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Y (Prestasi).

C. Pembahasan

Dari pengujian hipotesa, ada beberapa hal penting yang ditemukan:

- a. Promosi dan Demosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi. Sedangkan Mutasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi.

Mutasi yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Batam, dilaksanakan berdasarkan analisa kebutuhan guru. Dengan tujuan setiap guru dapat memenuhi jam wajib mengajar dalam seminggu minimal 18 jam, dan pemenuhan kekurangan guru. Dinas Pendidikan tidak dapat mengakomodir keinginan semua guru untuk dimutasikan di sekolah yang diinginkan.

Dengan pelaksanaan mutasi seperti itu, maka menyebabkan Mutasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Prestasi Guru.

- b. Bagi guru yang mempunyai tugas sebagai Guru Kelas dan Guru Pendidikan Agama Islam, Promosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi. Sedangkan Demosi dan Mutasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi.

Guru Kelas dan Guru PAI melakukan kegiatan belajar didalam kelas, tujuan pembelajaran yang mereka ingin capai adalah prestasi akademis dan spiritual. Guru Kelas dan Guru PAI harus menyusun Rencana Program Pengajaran secara teliti dan teratur. Kemudian melakukan evaluasi belajar untuk mengukur keberhasilan penguasaan pelajaran. Kegiatan perencanaan, pembelajaran hingga evaluasi yang teratur membuat Guru Kelas dan Guru Penjaskes memahami tujuan yang ingin dicapai Sekolah. Hal ini menuntut pemahaman dan keikutsertaan Guru Kelas dan Guru PAI dalam manajerial sekolah. Pemahaman ini yang membuat Guru Kelas dan Guru PAI mempunyai motivasi untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dari guru yang lain dan menjadi seorang layak untuk memimpin. Dan ketika sudah mencapai posisi tertentu, Guru Kelas dan Guru PAI meningkatkan lagi prestasinya untuk mendapatkan posisi yang diatas yaitu Kepala Sekolah.

Demosi dan Mutasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi guru Kelas dan Guru PAI, karena mereka telah mempunyai Rencana Program Pembelajaran yang harus mereka capai dalam tiap semester tanpa dipengaruhi Demosi dan Mutasi.

c. Bagi guru yang mempunyai tugas sebagai Guru Penjaskes, Promosi, Demosi dan Mutasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Prestasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2009, mulai tahun 2015 Pegawai Negeri Sipil Tenaga Fungsional Guru harus mempunyai Kualifikasi Pendidikan Strata Satu atau Diploma IV.

Guru-guru di Kota Batam berusaha meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka ke jenjang S1 termasuk Guru Penjaskes.

Kendala yang ditemui Guru Penjaskes dalam usaha peningkatan kualifikasi pendidikan mereka adalah tidak adanya Perguruan Tinggi di Kota Batam yang mempunyai Jurusan Pendidikan Guru Penjaskes. Untuk mengikuti Pendidikan S1 di luar Kota Batam, seorang guru harus mengajukan Permohonan Tugas Belajar, dengan konsekwensi dibebaskan dari Jabatan Guru dan diberhentikan semua tunjangannya. Hal ini menyebabkan Kualifikasi Pendidikan Guru Penjaskes di Kota Batam tetap Sekolah Guru Olahraga (SGO).

Selain itu, keterbatasan jumlah Guru Penjaskes mengakibatkan Dinas Pendidikan Kota Batam kesulitan dalam memutasikan Guru Penjaskes ke sekolah lain. Dan jumlah jam mengajar wajib Guru Penjaskes memang terpenuhi, karena dalam satu sekolah hanya mempunyai satu Guru Penjaskes yang mengajar semua kelas.

Keterbatasan jumlah guru Penjaskes akan menyebabkan mutasi bagi Guru Penjaskes tidak dapat dilakukan dengan baik, karena akan merubah tempat tugas Guru Penjaskes di Sekolah yang lain untuk memenuhi kebutuhan Guru Penjaskes.

Hukuman Disiplin yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Batam antara lain dengan mutasi guru yang tidak disiplin dan bermasalah ke Sekolah lain, dan mengurangi jam mengajar. Hukuman Disiplin tersebut sulit untuk dilakukan kepada Guru Penjaskes karena keterbatasan jumlah Guru Penjaskes. Mengurangi jam mengajar akan

menyebabkan beberapa kelas tidak mendapat pelajaran Penjaskes, kecuali jika sekolah menerima Guru Penjaskes lain. Menambah guru Honorer akan menambah pengeluaran sekolah untuk menggaji guru Honorer.

Guru Penjaskes tentu melihat permasalahan ini merupakan suatu hal yang menguntungkan bagi mereka untuk merasa santai. Harapan untuk mendapatkan promosi tidak terlalu tinggi karena guru Penjaskes lebih mengutamakan prestasi dibidang Olah raga, bukan prestasi Akademis murid, sehingga guru penjaskes cenderung tidak menguasai manajerial sekolah yang merupakan keahlian yang harus dimiliki seorang Kepala Sekolah. Pada akhirnya Dinas Pendidikan akan lebih memilih Guru Kelas dan Guru PAI sebagai Kepala Sekolah. Hal ini dapat dilihat dalam table 1.5. Uraian di atas dapat menggambarkan mengapa Promosi, Demosi dan Mutasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan bagi guru yang mempunyai tugas sebagai Guru Penjaskes. Hal ini sesuai dengan Teori Harapan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa:jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah. (Siagian, 2001;292)

- d. Promosi mempunyai hubungan yang signifikan pada guru yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun.

Guru yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun cenderung masih dalam tahap mencoba menerapkan ilmu yang mereka peroleh dalam pendidikan kedaiam pekerjaannya. Guru ini masih dalam tahap

menyesuaikan diri dengan lingkungan dan belajar dari teman guru yang lebih berpengalaman, sehingga persepsi tentang Promosi, Demosi dan Mutasi belum menjadi hal yang utama bagi mereka. Prestasi tidak terpengaruh secara signifikan atas promosi, demosi dan mutasi terhadap mereka.

Guru dengan masa kerja lebih dari 5 tahun mempunyai pengalaman yang lebih bagus, dan sudah mempunyai target tertentu yang harus dicapai. Baik dari segi materi dan prestasinya.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini adalah kesulitan mendapatkan guru yang mengalami ketiganya yaitu Promosi, Demosi dan Mutasi dalam jumlah sesuai sampel penelitian, khususnya demosi karena tidak semua guru mengalaminya. Oleh sebab itu perlu hati-hati dalam menggunakan hasil penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat diambil simpulan bahwa:

1. Ada hubungan antara Promosi, Demosi, Mutasi dengan Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Batam. Mutasi dan Demosi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan Prestasi Guru Sekolah Dasar di Kota Batam
2. Promosi, Demosi dan Mutasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap Prestasi Guru Penjaskes dan Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Batam
3. Berdasarkan masa kerja, Promosi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Guru yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun.

B. Saran

Dengan simpulan seperti diatas, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mutasi yang bertujuan sebagai hukuman Disiplin tidak efektif untuk meningkatkan prestasi guru, maka disarankan agar tidak memberikan hukuman disiplin dengan memindahkan guru ke sekolah yang jaraknya jauh dari rumah atau sekolah yang sulit dijangkau dengan transportasi umum.
2. Melakukan sosialisasi tentang tentang pentingnya Prestasi Guru kepada guru Penjaskes dan guru Pendidikan Agama Islam.

3. Melakukan evaluasi secara periodik terhadap perubahan prestasi guru yang mengalami Promosi, Demosi dan Mutasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armitage, Andrew. & Keeble-Ramsay, Diane. ((2009). *High performance working--what are the perceptions as a new form of employer-worker relationship?*. International Journal of Employment Studies.17.1 (Apr. 2009):p57
- Badan Kepegawaian Negara. (2002). *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah RI Tentang Kepegawaian*. Jakarta: BP. Cipta Jaya
- Badan Kepegawaian Negara. (2011). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara
- Dajan, Anto. (1986). *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II. Jakarta: Penerbit LP3ES
- Handoko, T.H. (1978). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi 2, Yogyakarta; BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Manullang, M dan Marhot. M (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martoyo. (1987). *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: BPFE
- Nitisemito, Alex S. (1986). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmojo. (2002). *Pengertian Dimensi Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. (2011). *Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 03/V/PB/2010, Nomor: 12 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional

- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. (2011). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Tugas Tambahan Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional
- Riduwan, Dr. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rumengan, Jemmy. (2010). *Metodologi Penelitian dengan SPSS*, Batam: Uniba Press
- Sadli, R., Ma'ruf, R.J. & Armia,S. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Banda Aceh: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol (1)
- Saragih, Frensinita D,. (2011). *Hubungan Mutasi terhadap Prestasi kerja pada kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Wilayah I Medan*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Management Universitas Sumatra Utara. Medan
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto. (2000). *Faktor Pengembangan Pegawai. Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Sudjana. (1992). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Sujarweni, V Wiratna. (2007). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Trihendradadi, C. (2010). *Step by Step SPSS 18*. Jogjakarta: Penerbit Andi

LAMPIRAN 1
LEMBAR KUESIONER

Untuk Kepala Sekolah

KUESIONER
“HUBUNGAN PROMOSI, DEMOSI, MUTASI DENGAN PRESTASI KERJA GURU
SEKOLAH DASAR
KOTA BATAM”

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang menurut anda paling tepat.
Pernyataan yang anda pilih dalam skala 1 s/d 5 dinyatakan dalam:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
2. Satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Jawab sesuai dengan pendapat anda, karena hasil kuesioner ini tidak mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah anda isi, mohon dikembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini.

Data pribadi Atasan Langsung responden:

1. Nama :
2. Usia : th
3. Jenis Kelamin : () Perempuan, () Laki-laki
4. Pendidikan Terakhir : () SLTA
() Diploma
() Sarjana
5. Masa Kerja : () ≤ 5 th () > 5 s/d 10 th
() > 10 s/d 20 th () > 20 th
6. Tempat Tugas :

Variabel Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah: hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya dengan berdasarkan kesungguhan, kecakapan dan pengalaman kerjanya dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Anda guru yang bernama....., selama menjalankan tugasnya:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Cermat, tidak membuat kesalahan					
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3	Tidak mengalami kesulitan dalam bekerja sama					
4	Selalu membantu guru yang lain					
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri					
6	Bersedia memperbaiki kesalahan					
7	Melaporkan masalah kepada atasan					
8	Mempunyai keinginan yang besar untuk mempelajari hal yang baru					
9	Tidak menyia-nyiakan jam kerja					
10	Tidak menunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
11	Memberikan saran dan masukkan pemecahan masalah					
12	Selalu datang tepat waktu					

Untuk Guru

KUESIONER

“HUBUNGAN PROMOSI, DEMOSI, MUTASI DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA BATAM”

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Berikan tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang menurut anda paling tepat.
Pernyataan yang anda pilih dalam skala 1 s/d 5 dinyatakan dalam:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
- Satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
- Jawab sesuai dengan pendapat anda, karena hasil kuesioner ini tidak mempengaruhi pekerjaan anda.
- Setelah anda isi, mohon dikembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
- Terima kasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini.

Data pribadi responden:

- Nama :
- Usia : th
- Jenis Kelamin : () Perempuan, () Laki-laki
- Pendidikan Terakhir : () SLTA
() Diploma
() Sarjana
- Masa Kerja : () ≤ 5 th () > 5 s/d 10 th
() > 10 s/d 20 th () > 20 th
- Tempat Tugas :
- Tugas Guru : () Guru Kelas
() Guru Pendidikan Agama
() Guru Penjaskes

Mohon anda isi sesuai dengan pendapat anda sebagai Pegawai Negeri Sipil

1. Variabel promosi

Promosi adalah: pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Berikan pendapat anda:					
1	Tanggungjawab yang besar untuk guru yang berpengalaman dan mempunyai masa kerja lama.					
	Kejujuran adalah bagaimana anda bersikap konsisten bekerja kepada negara dan atasan. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki. Kejujuran dan Kepemimpinan sebagai faktor yang menentukan promosi anda, berikan pendapat anda tentang hal berikut					
2	Melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan negara					
3	Menjadi guru adalah pekerjaan yang sangat membanggakan					
4	Setiap masalah pasti ada jalan keluarnya					
	Seorang guru harus mampu menyampaikan pesan dengan baik, mudah berkomunikasi dengan sesama guru dan muridnya. Sifat komunikatif guru ini merupakan faktor yang menentukan promosi saudara, berikan pendapat anda tentang hal berikut ini:					
5	Guru harus mampu menyampaikan pelajaran dengan baik kepada muridnya					
6	Untuk memecahkan masalah diperlukan informasi dan data yang cukup					
	Kecakapan adalah kemahiran atau kepandaian untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang menentukan promosi anda adalah kecakapan, berikan pendapat anda tentang pernyataan berikut:					
7	Setiap data dan informasi pasti berguna untuk pecahan masalah					

8	Agar pelajaran menjadi menarik, guru harus membuat model belajar yang menarik				
9	Tidak menunggu bantuan dari orang lain, guru harus menyelesaikan masalah secara mandiri				

2. Variabel Mutasi

Mutasi adalah : perpindahan jabatan, tugas dan wilayah kerja yang setingkat dengan tujuan pembinaan pegawai.

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Dalam pelaksanaan mutasi, sering terjadi mutasi karena permohonan pribadi. Berikan pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini:					
1	Saya pasti lebih rajin jika mengajar di sekolah yang dekat dengan rumah					
2	Mutasi akan membuat saya lebih bersemangat mengajar					
3	Mengajar di sekolah perkotaan lebih menyenangkan. Karena setiap kebutuhan mudah terpenuhi					
4	Saya lebih memilih mengajar di sekolah yang mempunyai fasilitas yang bagus					
7	Mengajar disekolah yang lokasinya sulit dijangkau membuat saya malas bekerja					
5.	Saya lebih tenang mengajar di sekolah lain. Jika terjadi konflik dengan teman kerja disekolah lama.					
5	Fasilitas sekolah yang memadai membuat saya lebih kreatif					
	Prestasi Kerja merupakan salah alasan dilakukan mutasi oleh instansi anda. Dengan memperhatikan peraturan dan perundang undangan yang berlaku. Apa pendapat anda:					
7	Jam wajib mengajar 24 jam/minggu bertujuan agar kebutuhan guru dapat terpenuhi					
8	Sekolah unggulan memerlukan guru yang berprestasi					
	Disiplin adalah menghargai, menghormati, patuh dan taat kepada peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, bersedia melaksanakannya dan bersedia menerima sanksi					

	apabila melanggar peraturan. Apa pendapat anda tentang mutasi berikut.					
10	Guru yang mempunyai konflik dengan teman kerja dan kepala sekolah harus dimutasikan.					
11	Guru yang malas dipindahkan ke sekolah yang jauh sebagai hukuman					
12	Guru yang lakukan penyelewengan uang sekolah harus dimutasikan					

3. Variabel Demosi

Demosi adalah: pengurangan wewenang, tanggungjawab, pendapatan dan statusnya

Pernyataan yang anda pilih dalam skala 1 s/d 5 dinyatakan dalam:

1. Sangat Setuju (SS) = 1
2. Setuju (S) = 2
3. Ragu-ragu (RR) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 4
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 5

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Disiplin adalah menghargai, menghormati, patuh dan taat kepada peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, bersedia melaksanakannya dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan. Apa pendapat anda tentang pernyataan berikut:					
1	Memukul murid dengan penggaris itu wajar, meskipun akan melukai murid.					
2	Dengan mengatas namakan sekolah, saya boleh membolehkan wali murid untuk membeli buku pelajaran.					
3	Saya akan tetap ikut berkampanye meskipun Kepala Sekolah tidak mengizinkan saya ikut berkampanye dalam sebuah partai politik					
4	Untuk menambah penghasilan saya, saya boleh bekerja di perusahaan swasta, tanpa ijin kepala sekolah.					
5	Setelah habis jam mengajar, guru boleh pulang					

	keru...	h meskipun jam kerja belum berakhir.					
6	Fasilitas	s kantor sangat bermanfaat untuk dipakai di rumah keluarga					
	Kepemimpinan	adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki. Kepemimpinan sebagai faktor yang menentukan Demosi, apakah pendapat anda tentang hal berikut:					
7	Guru	tidak perlu diawasi dalam bekerja. Pekerjaan selalu terlaksana dengan baik					
8	Persibukannya	adalah masalah pribadi, tidak ada hubungannya dengan pekerjaan					
9	Uang	tidak menyelesaikan banyak masalah					
	Kualitas kerja	adalah mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berikan pendapat anda tentang kualitas kerja berikut ini:					
10	Saya	tidak merekayasa nilai raport agar terlihat nilai saya bagus-bagus.					
11	Saya	tidak peduli dengan nilai raport murid. Mendidik banyak murid yang tinggal kelas					
12	Guru	yang rajin terlihat sok sibuk dan membuang-buang waktu pergi saja					

LAMPIRAN 2
HASIL PENGOLAHAN SPSS

Hubungan X_1, X_2, X_3 Dengan Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRESTASI	46.2552	8.15645	286
PROMOSI	41.8741	2.76410	286
DEMOSI	50.3636	5.25830	286
MUTASI	39.7028	6.89972	286

Correlations

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.730	.254	.002
	PROMOSI	.730	1.000	.289	.021
	DEMOSI	.254	.289	1.000	-.188
	MUTASI	.002	.021	-.188	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.000	.000	.486
	PROMOSI	.000		.000	.363
	DEMOSI	.000	.000		.001
	MUTASI	.486	.363	.001	
N	PRESTASI	286	286	286	286
	PROMOSI	286	286	286	286
	DEMOSI	286	286	286	286
	MUTASI	286	286	286	286

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, PROMOSI, DEMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.732 ^a	.535	.530	5.59059	.535	108.213	3	282	.000

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10146.531	3	3382.177	108.213	.000 ^b
	Residual	8813.836	282	31.255		
	Total	18960.367	285			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-45.760	5.780		-7.917	.000			
	PROMOSI	2.115	.126	.717	16.846	.000	.730	.708	.684
	DEMOSI	.073	.067	.047	1.080	.281	.254	.064	.044
	MUTASI	-.005	.049	-.004	-.100	.921	.002	-.006	.004

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	PROMOSI	DEMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	-.080	.202
		PROMOSI	-.080	1.000	-.298
		DEMOSI	.202	-.298	1.000
	Covariances	MUTASI	.002	.000	.001
		PROMOSI	.000	.016	-.003
		DEMOSI	.001	-.003	.005

a. Dependent Variable: PRESTASI
Masa Kerja <=5 Tahun

Correlations

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.256	.064	-.150
	PROMOSI	.256	1.000	.114	-.020
	DEMOSI	.064	.114	1.000	-.188
	MUTASI	-.150	-.020	-.188	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI	.	.049	.341	.169
	PROMOSI	.049	.	.234	.450
	DEMOSI	.341	.234	.	.114
	MUTASI	.169	.450	.114	.
N	PRESTASI	43	43	43	43
	PROMOSI	43	43	43	43
	DEMOSI	43	43	43	43
	MUTASI	43	43	43	43
		43	43	43	43

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.294 ^a	.087	.016	5.86008	.087	1.233	3	39	.311

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.999	3	42.333	1.233	.311 ^b
	Residual	1339.280	39	34.341		
	Total	1466.279	42			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	23.104	20.647		1.119	.270					
PROMOSI	.683	.417	.252	1.638	.109	.256	.254	.251	.987	1.013
DEMOSI	.011	.204	.009	.055	.956	.064	.009	.008	.953	1.050
MUTASI	-.130	.142	-.143	-.918	.364	-.150	-.145	-.141	.965	1.037

a. Dependent Variable: PRESTASI.

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	PROMOSI	DEMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	-.002	.187
		PROMOSI	-.002	1.000	-.112
		DEMOSI	.187	-.112	1.000
1	Covariances	MUTASI	.020	.000	.005
		PROMOSI	.000	.174	-.010
		DEMOSI	.005	-.010	.042

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.228	.00	.01	.08	.78
	3	.005	29.294	.04	.20	.83	.15
	4	.001	57.228	.96	.80	.09	.07

a. Dependent Variable: PRESTASI

Masa Kerja 6 s/d 10 Tahun

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.736	.226	.125
	PROMOSI	.736	1.000	.274	.157
	DEMOSI	.226	.274	1.000	-.228
	MUTASI	.125	.157	-.228	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.000	.015	.116
	PROMOSI	.000		.004	.067
	DEMOSI	.015	.004		.014
	MUTASI	.116	.067	.014	
N	PRESTASI	93	93	93	93
	PROMOSI	93	93	93	93
	DEMOSI	93	93	93	93
	MUTASI	93	93	93	93

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, PROMOSI, DEMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.736 ^a	.542	.527	5.45150	.542	35.140	3	89	.000

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3132.976	3	1044.325	35.140	.000 ^b
	Residual	2644.981	89	29.719		
	Total	5777.957	92			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zeroorder	Partial	Partial	Tolerance
(Constant)	59.654	10.745		5.552	.000					
PROMOSI	2.439	.258	.724	9.439	.000	.736	.707	.677	.874	1.144
DEMOSI	.046	.112	.032	.410	.683	.226	.043	.029	.850	1.177
MUTASI	.019	.077	.019	.249	.804	.125	.026	.018	.896	1.116

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	PROMOSI	DEMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	-.234	.285
		PROMOSI	-.234	1.000	-.322
		DEMOSI	.285	-.322	1.000
1	Covariances	MUTASI	.006	-.005	.002
		PROMOSI	-.005	.067	-.009
		DEMOSI	.002	-.009	.012

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.959	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.034	10.805	.00	.00	.07	.72
	3	.006	26.298	.11	.09	.93	.27
	4	.002	51.194	.88	.91	.00	.00

a. Dependent Variable: PRESTASI

Masa Kerja 11s/d 20 Tahun

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.827	.350	-.152
	PROMOSI	.827	1.000	.423	-.143
	DEMOSI	.350	.423	1.000	-.170
	MUTASI	-.152	-.143	-.170	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.000	.000	.075
	PROMOSI	.000		.000	.088
	DEMOSI	.000	.000		.053
	MUTASI	.075	.088	.053	
N	PRESTASI	91	91	91	91
	PROMOSI	91	91	91	91
	DEMOSI	91	91	91	91
	MUTASI	91	91	91	91

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, PROMOSI, DEMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.827	.685	.674	5.32794	.685	62.952	3	87	.000

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5361.015	3	1787.005	62.952	.000 ^b
	Residual	2469.666	87	28.387		
	Total	7830.681	90			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	51.997	9.277		5.605	.000					
PROMOSI	2.404	.195	.823	12.355	.000	.827	.798	.744	.816	1.225
DEMOSI	-.008	.126	-.004	-.063	.950	.350	-.007	.004	.809	1.236
MUTASI	-.051	.089	-.035	-.573	.568	-.152	-.061	.034	.965	1.036

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	PROMOSI	DEMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	.079	.123
		PROMOSI	.079	1.000	-.409
		DEMOSI	.123	-.409	1.000
1	Covariances	MUTASI	.008	.001	.001
		PROMOSI	.001	.038	-.010
		DEMOSI	.001	-.010	.016

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.968	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.025	12.602	.00	.02	.05	.75
	3	.005	29.275	.08	.31	.94	.07
	4	.002	39.974	.91	.67	.01	.18

a. Dependent Variable: PRESTASI

Masa Kerja >20 tahun

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.739	.282	.139
	PROMOSI	.739	1.000	.287	.231
	DEMOSI	.282	.287	1.000	-.164
	MUTASI	.139	.231	-.164	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.000	.015	.146
	PROMOSI	.000		.014	.039
	DEMOSI	.015	.014		.107
	MUTASI	.146	.039	.107	
N	PRESTASI	59	59	59	59
	PROMOSI	59	59	59	59
	DEMOSI	59	59	59	59
	MUTASI	59	59	59	59

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, DEMOSI, PROMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.743 ^a	.552	.527	5.55160	.552	22.550	3	55	.000

a. Predictors: (Constant), MUTASI, DEMOSI, PROMOSI

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2085.024	3	695.008	22.550	.000 ^b
1 Residual	1695.112	55	30.820		
Total	3780.136	58			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, DEMOSI, PROMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	41.384	11.757		3.520	.001					
PROMOSI	1.996	.273	.722	7.317	.000	.739	.702	.661	.838	1.193
DEMOSI	.104	.139	.073	.748	.458	.282	.100	.068	.862	1.160
MUTASI	-.022	.139	-.015	-.161	.873	.139	-.022	.015	.889	1.125

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	DEMOSI	PROMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	.247	-.294
		DEMOSI	.247	1.000	-.338
		PROMOSI	-.294	-.338	1.000
	Covariances	MUTASI	.019	.005	-.011
		DEMOSI	.005	.019	-.013
		PROMOSI	-.011	-.013	.074

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.974	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.018	14.874	.00	.00	.24	.52
	3	.005	27.759	.16	.21	.76	.47
	4	.002	40.829	.84	.78	.00	.00

a. Dependent Variable: PRESTASI

Tugas Guru: Guru Kelas

Correlations

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.743	.265	-.002
	PROMOSI	.743	1.000	.286	.011
	DEMOSI	.265	.286	1.000	-.212
	MUTASI	-.002	.011	-.212	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.000	.000	.487
	PROMOSI	.000		.000	.430
	DEMOSI	.000	.000		.000
	MUTASI	.487	.430	.000	
N	PRESTASI	254	254	254	254
	PROMOSI	254	254	254	254
	DEMOSI	254	254	254	254
	MUTASI	254	254	254	254

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, PROMOSI, DEMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.745 ^a	.555	.550	5.43454	.555	103.964	3	250	.000

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9211.508	3	3070.503	103.964	.000 ^b
	Residual	7383.547	250	29.534		
	Total	16595.055	253			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
(Constant)	-47.967	6.005		-7.988	.000					
PROMOSI	2.152	.131	.727	16.455	.000	.743	.721	.694	.913	1.095
DEMOSI	.087	.068	.058	1.276	.203	.265	.080	.054	.872	1.147
MUTASI	.003	.049	.002	.051	.959	.002	.003	.002	.950	1.053

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	PROMOSI	DEMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	-.076	.224
		PROMOSI	-.076	1.000	-.295
		DEMOSI	.224	-.295	1.000
1	Covariances	MUTASI	.002	.000	.001
		PROMOSI	.000	.017	-.003
		DEMOSI	.001	-.003	.005

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.964	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.028	11.839	.00	.01	.08	.74
	3	.006	26.450	.09	.19	.91	.21
	4	.002	44.249	.91	.80	.01	.05

a. Dependent Variable: PRESTASI

Tugas Guru: Guru pendidikan Agama Islam (PAI)

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.856	.260	.338
	PROMOSI	.856	1.000	.330	.252
	DEMOSI	.260	.330	1.000	.254
	MUTASI	.338	.252	.254	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI	.	.000	.165	.100
	PROMOSI	.000	.	.106	.174
	DEMOSI	.165	.106	.	.171
	MUTASI	.100	.174	.171	.
N	PRESTASI	16	16	16	16
	PROMOSI	16	16	16	16
	DEMOSI	16	16	16	16
	MUTASI	16	16	16	16

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, PROMOSI, DEMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.867 ^a	.752	.690	4.89837	.752	12.112	3	12	.001

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.822	3	290.607	12.112	.001 ^b
	Residual	287.928	12	23.994		
	Total	1159.750	15			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI, DEMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	82.308	23.022		3.575	.004					
PROMOSI	2.985	.552	.838	5.407	.000	.856	.842	.778	.861	1.162
DEMOSI	-.113	.337	-.052	-.335	.743	.260	-.096	.048	.860	1.163
MUTASI	.224	.241	.140	.927	.372	.338	.259	.133	.904	1.106

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	PROMOSI	DEMOSI	
1	Correlations				
		MUTASI	1.000	-.184	-.187
		PROMOSI	-.184	1.000	-.284
		DEMOSI	-.187	-.284	1.000
1	Covariances				
		MUTASI	.058	-.024	-.015
		PROMOSI	-.024	.305	-.053
		DEMOSI	-.015	-.053	.113

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.226	.02	.02	.04	1.00
	3	.004	33.351	.10	.17	.95	.00
	4	.002	48.270	.88	.81	.01	.00

a. Dependent Variable: PRESTASI

Tugas Guru: Guru Penjaskes

		PRESTASI	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.421	.574	.010
	PROMOSI	.421	1.000	.471	.146
	DEMOSI	.574	.471	1.000	-.083
	MUTASI	.010	.146	-.083	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.052	.010	.485
	PROMOSI	.052		.033	.294
	DEMOSI	.010	.033		.380
	MUTASI	.485	.294	.380	
N	PRESTASI	16	16	16	16
	PROMOSI	16	16	16	16
	DEMOSI	16	16	16	16
	MUTASI	16	16	16	16

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI, DEMOSI, PROMOSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.600 ^a	.360	.199	4.77364	.360	2.245	3	12	.135

a. Predictors: (Constant), MUTASI, DEMOSI, PROMOSI

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.485	3	51.162	2.245	.135 ^b
	Residual	273.452	12	22.788		
	Total	426.938	15			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), MUTASI, DEMOSI, PROMOSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	3.659	20.928		-.175	.864					
PROMOSI	.304	.433	.188	.703	.495	.421	.199	.162	.743	1.345
DEMOSI	.595	.325	.487	1.833	.092	.574	.468	.423	.755	1.325
MUTASI	.029	.294	-.023	-.097	.924	.010	-.028	-.022	.949	1.054

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		MUTASI	DEMOSI	PROMOSI	
1	Correlations	MUTASI	1.000	.174	-.211
		DEMOSI	.174	1.000	-.490
		PROMOSI	-.211	-.490	1.000
1	Covariances	MUTASI	.086	.017	-.027
		DEMOSI	.017	.105	-.069
		PROMOSI	-.027	-.069	.188

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PROMOSI	DEMOSI	MUTASI
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	20.304	.00	.03	.14	.64
	3	.003	35.643	.05	.95	.43	.02
	4	.002	40.762	.95	.02	.43	.33

a. Dependent Variable: PRESTASI