

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang sekarang diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah memberikan implikasi yang sangat besar terhadap daerah-daerah di seluruh Indonesia. Implikasi tersebut berdampak pada perubahan sistem pemerintahan dan sistem kelembagaan dari roda organisasi pemerintahan, baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Implementasi undang-undang tersebut ditekankan dan difokuskan kepada pembangunan di daerah tingkat II atau yang sekarang disebut dengan daerah kabupaten. Artinya, undang-undang memberikan peluang yang signifikan bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan potensi daerahnya dan mengurus rumah tangga daerahnya sendiri secara otonom.

Sesuai dengan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, bahwa prinsip pemberian otonomi daerah sesungguhnya adalah penyelenggaraan otonomi daerah yang dilaksanakan dengan memperhatikan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan serta potensi dan keragaman daerah. Selain itu, prinsip pemberian otonomi daerah ini juga diarahkan pada peningkatan kemandirian daerah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat. Hal tersebut mengandung arti, bahwa pemerintah daerah saat ini memiliki posisi yang sangat strategis karena secara operasional mendapat kewenangan untuk mengelola daerahnya sendiri.

Pelaksanaan Otonomi Daerah dalam undang-undang No 32 Tahun 2004 yang memberi peluang kepada Pemerintah Kabupaten Sumedang untuk melaksanakan berbagai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengurus rumah tangga daerah termasuk didalamnya berupa implementasi otonomi daerah oleh Pemerintah Kecamatan Paseh. Kecamatan Paseh dalam penyelenggaraan kebijakan atau gerak langkah yang dilakukan akan senantiasa berpijak atau berpedoman pada kebijakan yang telah digariskan dan ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Dalam Pelayanan Publik yaitu penyelenggaraan pendidikan, kecamatan paseh memiliki Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF sebagai organisasi yang menjalankan tugas, mengatur, mengawasi pendidikan pada kecamatan paseh.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 49 tahun 2000 tentang organisasi UPTD TK SD Dan PNF Kecamatan Paseh, yang mencakup tugas pokok dan fungsi dalam mewujudkan tujuan dalam program di bidang pendidikan mengacu pada visi dan misi dinas pendidikan kabupaten sumedang.

Otonomi daerah memaksa organisasi-organisasi pemerintah untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang mereka miliki guna meningkatkan Kinerja para Pegawainya. Sumber-sumber daya yang dimiliki dinas sangat terbatas dan apabila sumber daya tersebut dikelola dengan tidak efektif dan tidak efisien maka dalam menjalankan tugasnya tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia

menempati kedudukan yang paling penting diantara sumber-sumber daya yang lainnya, dengan demikian bagaimana berlimpahnya sumber daya lain, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan lancar atau sebaliknya.

Keberadaan manusia merupakan motor penggerak utama yang baik dalam organisasi, maka jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi didalam organisasi tersebut tidak memiliki manusia yang tidak berkualitas maka semua komponen diatas tidak mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan organisasi. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia sangat penting sekali dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan optimal, untuk meningkatkan dan memperlancar kinerja dalam organisasi pemerintah daerah. Eksistensi keberadaan organisasi sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ditimbulkan oleh aktivitas orang-orang dalam kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Manusia sebagai salah satu unsur utama yang dominan dalam suatu organisasi, maka perhatian dan pembinaan terhadap manusianya, baik terhadap pegawai maupun pribadi manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan pembangunan di daerah khususnya di kota, kabupaten dan kecamatan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan peran aktif masyarakat sebagai pelaku pembangunan tersebut. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia diselenggarakan secara merata, serasi, seimbang dan selaras oleh pemerintah, masyarakat dan dunia usaha baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah. Implementasi peningkatan sumber daya manusia dapat direalisasikan

melalui berbagai cara seperti peningkatan kemampuan kerja, ilmu pengetahuan, teknologi, moral pegawai, dan lain-lain yang pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kinerja.

Pegawai dinas sebagai sumber daya manusia secara teoritis mempunyai tiga peran penting, yaitu sebagai pengembang misi organisasi, sebagai pimpinan organisasi, dan sebagai pekerja pada masing-masing peran tersebut setiap orang harus menyadari dimana seharusnya ia berdiri dan apa yang harus dilakukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan manusia dalam organisasi. Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia hanyalah masalah yang berhubungan tenaga manusia saja. Salah satu cakupan manajemen sumber daya manusia adalah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar berdayaguna.

Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara objektif untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya yang terkait dengan Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor serta catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu dan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Pegawai yang bekerja dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab akan selalu berusaha sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja yang telah ditentukan sehingga apabila seluruh pegawai bekerja dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab, tentu saja hal ini akan mempunyai hubungan yang erat dengan aspek keberhasilan organisasi didalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja Pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan berkerja, sehingga tujuan organisasi yang ditentukan dapat tercapai.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sepantasnya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik didalamnya, begitu pula dengan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang, yang mencoba mengolah sumber daya manusia didalamnya agar sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi saat ini. Dengan adanya Pengelolaan/Pemeberdayaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh,

mempunyai tujuan agar Kinerja Pegawai dalam pelayanan dapat meningkat dan tercapai dengan baik.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang, ditemukan bahwa Kinerja Pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator – indikator, sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kemampuan kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini terlihat dari pengawasan yang kurang maksimal disekolah – sekolah, seperti SD/MI yang jumlahnya 21 sekolah dan TK yang jumlahnya 13 sekolah. Contohnya : Pegawai Tenaga Fungsional yaitu Pengawas yang hanya 2 orang sehingga dalam melakukan pengawasan mengalami kesulitan dan hambatan.
2. Masih kurangnya kualitas kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini terlihat masih adanya penataan arsip-arsip yang tidak tertata dengan rapih dilemari arsip dan hanya disimpan tertumpuk dibawah laci meja, jika dibutuhkan kembali akan mengalami kesulitan dan memakan waktu yang cukup lama. Contohnya : Pegawai Sub Bagian Ketatausahaan yang melaksanakan tugas dalam menyimpan data-data tentang kepegawaian dan data tentang susunan organisasi dan tata kerja yang mengalami kesulitan dan memakan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan indikator diatas permasalahan tersebut diduga bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia masih rendah, hal ini dilihat dari faktor – faktor :

1. Kepala UPTD kurang memperhatikan, menilai dan memahami kemampuan kerja Pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga Pegawai cenderung mengalami kesulitan. Hal ini terlihat dari kemampuan kerja pegawai pengawas yang hanya 2 orang saja, sehingga dalam melakukan pengawasan disekolah tentunya mengalami kesulitan dan juga tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas.
2. Kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat dari adanya Pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mencari data – data UPTD maka jika diperlukan akan memakan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan kemampuan kerja yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian skripsi yang mengambil judul :

”Hubungan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas TK SD DAN PNF Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Sejauhmana hubungan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi mengenai pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.
- b. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.

- c. Menerapkan data dan Informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan peneliti secara teoritis yang diperoleh selama kuliah, serta menambah wawasan dan pengetahuan dibidang Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.

- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang mengenai Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai.

D. Kerangka Pemikiran

Sasaran dalam memecahkan masalah yang peneliti kemukakan diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi, maka untuk mengarahkan penelitian ini peneliti bermaksud akan mengemukakan definisi dari para ahli.

Pengertian pemberdayaan menurut **Stewart dalam Hardjana (1998:13)**, yaitu : Pemberdayaan sesungguhnya untuk meningkatkan keberhasilan manajer dengan cara memberikan kekuasaan kepada orang lain.

Pengertian dasar daripada Sumber Daya Manusia menurut **Hasibuan (2007:244)**, yaitu : Sumber Daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Menurut **Stewart** yang dikutip oleh **Hardjana (1998:22)**, yaitu : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita.

Steward dalam bukunya *Empowering People (1998:12)* diterjemahkan oleh **Harjana** mengemukakan : Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau manajer atau kepala dengan cara memberikan kekuasaan atau wewenang kepada anggota organisasi yang berada dibawahnya agar bisa mengambil keputusan (*Decision Making*) terhadap masalah yang dihadapi dengan pribadinya masing-masing serta bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dikerjakannya.

Manajemen sumber daya manusia pada hakeketnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian sumber daya manusia diutaran oleh **Flippo dan French** dalam **Sedarmayanti, Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:53)** sebagai berikut : Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Pengertian lain

diutarakan oleh French : Manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Aktivitas pokok manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh **Yeremias T. Keban**, Jurnal kebijakan dan administrasi publik 2 november 2004, Tentang Pokok – pokok pikiran perbaikan sistem manajemen PNS Di Indonesia, yang terdiri atas perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Dalam pelaksanaan setiap aktivitas pokok tersebut prinsip good governens seperti partisipasi, rule of law, transparansi, responsivitas berorientasi pada konsensus, ekuitas, efesiensi dan efektifitas, akuntabilitas dan visi strategi.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka pelaksanaannya perlu berlandaskan pada beberapa prinsip-prinsip pemberdayaan sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh **Stewart** dalam bukunya yang berjudul *Empowering people (1998:122)* diterjemahkan oleh **Harjana**, sebagai berikut:

1. Mengembangkan visi bersama
2. Mendidik
3. Menjauhkan rintangan-rintangan
4. Mengungkapkan
5. Menyemangati
6. Memperlengkapi
7. Menilai
8. Mengharapkan

Selanjutnya peneliti akan kemukakan definisi Kinerja menurut : **Agus Dharma** dalam bukunya **Manajemen Prestasi Kerja (2001:174)** adalah: Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Menejemen Sumber Daya Manusia (2001:69)** mengemukakan bahwa: Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelaksanaan kinerja dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya maka diperlukan langkah-langkah kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Faustino Cardoso Gomes** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (1995:142)** menyatakan faktor-faktor Kinerja pegawai meliputi:

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Stewart (1998:247), menguraikan: Sejumlah faktor yang menunjukkan keberhasilan pemberdayaan, bahwa pemberdayaan berjalan baik jika. Staf tampak lebih gembira (setelah sedikit masalah pada tahap awal sudah teratasi), merasa mantap dan gembira atas apa yang terjadi, standar kinerja sekurang-kurangnya dapat dipertahankan dan mungkin malah meningkat, kesalahan dan keluhan menurun, absensi staf berkurang, staf bersedia menerima kritikan yang membangun, pimpinan bersedia menerima kritikan yang membangun dari staf, hubungan staf lebih terbuka, pimpinan menggunakan lebih sedikit waktu untuk perencanaan strategi, dan sebagainya.

Menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:53)** : Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerja. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Hubungan Antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) TK, SD dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang”**.

1. $H_0 : \rho \leq 0$

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (x) \rightarrow Kinerja Pegawai (Y) ≤ 0 , artinya antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai tidak ada hubungan yang signifikan (hubungan tidak bermakna).

2. $H_1 : \rho > 0$

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (x) \rightarrow Kinerja Pegawai (Y) > 0 , artinya antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan peningkatan Kinerja Pegawai ada hubungan signifikan (hubungan bermakna).

1. Definisi Operasional

- a. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau manajer atau kepala dengan kata lain Kepala UPTD Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang dengan cara memberikan kekuasaan atau wewenang kepada anggota organisasi yang berada dibawahnya atau Pegawai UPTD Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang, agar bisa mengambil keputusan (*Decision Making*) terhadap masalah yang dihadapi dengan pribadinya masing-masing serta bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dikerjakannya.
- b. Kinerja Pegawai merupakan sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor pada Kantor UPTD Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang.
- c. Hubungan disini adalah hubungan yang searah antara pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

2. Definisi Istilah Statistik

- a. Signifikan yaitu data mempunyai arti, maksudnya dalam satu item hasil perhitungan korelasi antar skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien hasil perhitungan tersebut mempunyai makna atau arti penting.
- b. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non-signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- c. Alpha (α) yaitu tingkat keabsahan atau disebut dengan derajat kepercayaan (simpangan baku), misalnya $\alpha = 0,05$ artinya tingkat kepercayaan 95% apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat diterima atau ditoleransi hanya sampai 5 % dalam ilmu sosial umumnya menggunakan $\alpha = 0,05$.
- d. Apabila hasil perhitungan korelasi antara skor item totalnya $\leq 0,829$ (yang diperoleh dari jumlah responden sebanyak 19 orang) dalam tabel P $\leq 0,829$ menunjukkan koefisien korelasi yang tidak signifikan (hubungan tidak bermakna) dan apabila hasil perhitungan korelasi antara skor item totalnya $> 0,829$ menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan (hubungan yang bermakna). Maksudnya adalah korelasi yang ditunjukkan oleh perhitungan tadi mempunyai makna atau arti yang penting.

F. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor UPTD Pendidikan TK, SD Dan PNF Kecamatan Paseh, Kabupaten Sumedang, alamat ; jln. 11 april Desa Paseh Kaler Kec. Paseh Kab. Sumedang.

2. Lamanya Penelitian

Adapun mengenai waktu penelitian memakan waktu 17 hari terhitung mulai dari Penjajagan tanggal 29-31 mei 2013, dan penelitian dilanjutkan pada bulan juni 2015. Lebih jelasnya dilihat pada gambar kegiatan penelitian.