



## **LAPORAN HASIL PENELITIAN 2019**

**“PENGARUH POLA REKRUTMEN DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
INTEGRITAS DAN PROFESIONALITAS BADAN PENYELENGGARA PEMILU  
*AD HOC* PADA PEMILU SERENTAK TAHUN 2019 DI PROVINSI NTB”**

***PENGARUH POLA REKRUTMEN DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
INTEGRITAS DAN PROFESIONALITAS BADAN PENYELENGGARA PEMILU  
AD HOC PADA PEMILU SERENTAK TAHUN 2019 DI PROVINSI NTB***

Kerjasama  
Komisi Pemilihan Umum Provinsi NTB  
Dengan Samalas Institute  
Tahun 2019

## Daftar Isi

<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Rumusan Masalah .....	5
3. Tujuan Penelitian .....	5
4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II: DESKRIPSI TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b> .....	6
1. Deskripsi Teori.....	6
2. Hipotesis Penelitian.....	11
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b> .....	12
1. Pengertian Metode Penelitian .....	12
2. Tipe Penelitian .....	12
3. Metode Penelitian .....	13
4. Variabel Penelitian .....	14
5. Populasi dan Sampel .....	15
6. Teknik Pengumpulan Data.....	17
7. Teknik Analisis Data.....	18
<b>BAB IV: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA</b> .....	21
1. Deskripsi Responden dan Hasil Penelitian .....	21
2. Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis .....	30
3. Uji T-test Dua Sampel dan Analisis Varian Satu Jalan.....	41
<b>BAB V: PENUTUP</b> .....	53
1. Simpulan .....	53
2. Rekomendasi .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	55
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	56
1. Kuesioner .....	56
2. Jawaban Responden .....	59

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pemilu tahun 1955 tercatat dalam sejarah demokrasi di Indonesia sebagai salah satu tahun dimana pelaksanaan Pemilu dianggap sukses dan berjalan demokratis. Kendati Pemilu tersebut sebagai penyelenggaraan Pemilu pertama dan eksperimental, namun praktik pelaksanaannya berjalan dengan sukses. Partisipasi pemilih tergolong fantastis, yakni sekitar 87,65 persen dari 43,1 juta pemilih yang terdaftar (Santoso & Budhiati, 2019:29). Banyaknya peserta Pemilu ternyata tidak menyusutkan partisipasi masyarakat dalam menggunakan hak pilihnya pada Pemilu 1955 tersebut.

Sekalipun terlaksana dengan sukses, Pemilu 1955 juga tidak luput dari masalah praktik kecurangan dalam pelaksanaan Pemilu. Hal tersebut dapat dilacak dengan adanya praktik pemberian hak memilih untuk mereka yang belum berhak. Kasus ini terjadi di beberapa daerah dan berujung di pengadilan seperti di Surabaya dan Kudus di Jawa Timur. Selain itu, terjadi juga di Padang Sidempuan Sumatera Barat. Di Garut, Jawa Barat seorang Panitia Penyelenggara ditangkap polisi atas tuduhan memberikan tanda khusus pada 34 lembar surat suara. Kejadian-kejadian tersebut diungkap oleh Herbert Feith dalam bukunya *Pemilihan Umum 1955 di Indonesia*. (Feith, 1999:63-64).

Praktik kecurangan pada Pemilu 1955 juga pernah terjadi di Lombok, Nusa Tenggara Barat dimana Panitia Penyelenggara Pemungutan Suara disinyalir mengizinkan surat suara dibawa pergi ke suatu tempat. Artinya, praktik kecurangan di dalam penyelenggaraan yang dilakukan oleh oknum penyelenggara Pemilu sudah mulai terjadi sejak Pemilu 1955. Tentu, data yang disampaikan Herbert Feith yang juga disajikan oleh Topo dan Ida dalam bukunya *Pemilu di Indonesia; Kelembagaan, Pelaksanaan dan Pengawasan* (1999) memunculkan pertanyaan, mengapa praktik kecurangan tersebut dapat terjadi?

Undang-undang nomor 7 tahun 2017 menegaskan tiga lembaga sebagai penyelenggara Pemilu di Indonesia, yakni Komisi Pemilihan Umum (KPU), Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP). Pada Pasal 1 UU Nomor 7 tahun 2017 menyebutkan bahwa:

*Penyelenggara Pemilu adalah lembaga yang menyelenggarakan Pemilu yang terdiri atas Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilu, dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu sebagai satu kesatuan fungsi Penyelenggaraan Pemilu untuk*

*memilih anggota Dewan Perwakilan rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Daerah secara langsung oleh rakyat.*

Oleh karenanya, sebagai bagian penyelenggara, KPU dituntut untuk menjaga integritas dan profesionalitas dalam menjalankan tugas-tugas penyelenggaraan yang diembannya. Integritas dan profesionalitas penyelenggara Pemilu dibutuhkan untuk agar Pemilu dapat berjalan secara jujur dan adil. UUD 1945 hasil amandemen memberikan amanah prinsip dasar pelaksanaan Pemilu yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Pada level selanjutnya, norma-norma tersebut barulah tertuang di dalam Undang-undang dan peraturan-peraturan turunannya, seperti Peraturan yang dikeluarkan oleh DKPP perihal kode etik dan pedoman perilaku Penyelenggara Pemilu. (Peraturan DKPP No.7/2017)

Dibentuknya badan kehormatan yang khusus untuk mengontrol dan mengawasi perilaku penyelenggara Pemilu menunjukkan pentingnya penyelenggara Pemilu menjaga etika dalam menjalankan tugasnya. Tidak hanya jajaran penyelenggara permanen, pentingnya integritas dan profesionalitas juga berlaku untuk penyelenggara pada badan adhoc, seperti Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS), dan Kelompok Panitia Pemungutan Suara (KPPS). Ketiga badan adhoc tersebut, bahkan memiliki elan vital yang paling strategis dalam penyelenggaraan Pemilu dan pemilihan.

Pasca pemungutan suara tanggal 17 April lalu, Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU-RI) mendadak menjadi pihak yang paling banyak mendapatkan serangan isu-isu negatif, terutama di media sosial. Setidaknya begitulah yang tergambar dari hasil analisis *big data* yang dilakukan Laboratorium Big Data Analytics PolGov UGM selama rentang waktu 12-22 April 2019.

Berdasarkan data yang diambil dari jumlah dan sebaran percakapan di Twitter, ditemukan bahwa dari total 13.030 percakapan, lebih dari 50% menyerang KPU dengan tuduhan tidak netral dan berpihak kepada salah satu paslon. Penggunaan tagar #KPUberpihak #KPUtersandera #KPUtidaknetral pun ramai digunakan untuk mengekspresikan ketidakpercayaan pada KPU, yang dilakukan sepanjang periode pemilu: baik sebelum, saat dan sesudah hari pemungutan suara.

Lebih detail, laporan Big Data Analytics menyebutkan bahwa jumlah percakapan negatif yang menyerang KPU mencapai 8.498 percakapan, atau sekitar 54,9%. Angka ini jauh melebihi jumlah serangan yang didapatkan oleh paslon, dimana Paslon 01 hanya

mendapat serangan isu negatif sebanyak 4.993 percakapan (32,3%) dan Paslon 02 sebanyak 1.995 percakapan (12,9%). Hasil analisis tersebut juga menemukan adanya variasi isu negatif yang menyerang KPU pada periode sebelum, saat dan sesudah hari pemungutan suara.

Dalam kajian kepemiluan, istilah pemilu berintegritas termasuk baru populer beberapa tahun belakangan. Global Commission on Election, Democracy and Security mendefinisikan pemilu berintegritas sebagai pemilu yang berdasarkan atas prinsip demokrasi dari hak pilih universal dan kesetaraan politik seperti yang dicerminkan pada standar internasional dan perjanjian, profesional, tidak memihak dan transparan dalam persiapan dan tantangan utama pemilu berintegritas pengelolaannya melalui siklus pemilu (*Global Commission 2012*). Sementara definisi lebih ringkas ditawarkan oleh Elklit dan Svensson (1997), yang mendefinisikan pemilu berintegritas sebagai pemilu yang menerapkan prinsip bebas dan adil.

Dalam pelaksanaannya, sebuah pemilu bisa dikatakan berintegritas jika seluruh elemen yang terlibat di dalamnya, baik penyelenggara maupun peserta, tunduk dan patuh pada nilai-nilai moral dan etika kepemiluan. Sebaliknya, jika sebuah pemilu tidak dilaksanakan dengan basis integritas, maka akan berpotensi melahirkan penyelenggara dan peserta pemilu yang tidak bertanggung jawab, yang berimplikasi pada minimnya partisipasi politik dan hilangnya kepercayaan publik pada proses demokrasi.

Pada Pemilu 2019 yang mengemuka tidak hanya menyangkut etika integritas dan profesionalitas, khususnya pada penyelenggara badan *ad hoc*. Tetapi juga masalah dan isu beban kerja yang tinggi. Beban kerja dan tekanan yang tinggi disinyalir menjadi salah satu sebab banyak penyelenggara badan adhoc yang jatuh sakit dan meninggal dunia. Diperkirakan sekitar 500 lebih penyelenggara yang meninggal dunia saat menjalankan tugas pemungutan hingga rekapitulasi pada Pemilu 2019. Di NTB sendiri tercatat sekitar 10 (sepuluh) yang meninggal dunia, baik dari unsur PPK, PPS maupun KPPS. Keadaan ini sangat memprihatinkan.

Pada akhir Mei 2019 Mahkamah Konstitusi (MK) mengeluarkan putusan uji materi pasal 383 ayat 2 UU Nomor 7 tahun 2017 dimana pemungutan dan penghitungan suara harus selesai pada hari yang sama yang berarti selesai pada pukul 24.00. Namun, MK mengeluarkan putusan bahwa ....*Hanya dilakukan dan selesai di TPS/TPSLN (TPS luar negeri) yang bersangkutan pada hari pemungutan suara dan dalam hal penghitungan suara belum selesai dapat diperpanjang tanpa jeda paling lama 12 (dua belas) jam sejak berakhirnya hari pemungutan suara.*

Putusan MK tersebut, pada satu sisi menjadi solusi atas kekhawatiran penyelenggara Pemilu tidak dapat menyelesaikan proses pemungutan dan penghitungan suara dalam waktu yang sama (17 April 2019) sebagaimana tuntutan UU No.7/2017. Namun sisi yang berbeda, putusan tersebut juga bermakna bertambah jam kerja para penyelenggara badan adhoc, khususnya KPPS untuk menyelesaikan pemungutan dan penghitungan suara. Kondisi tersebut menjadi problem mengingat KPPS sudah mulai berkerja menyiapkan TPS dan memastikan ketersediaan logistik pada satu hari sebelumnya. Tidak jarang mereka bekerja hingga dini hari beberapa jam menjelang pemungutan suara.

Dengan demikian, para penyelenggara badan adhoc, seperti PPK, PPS, dan KPPS dihadapkan pada persoalan beban kerja yang tinggi dengan tuntutan menjaga integritas dan profesionalitas kerja yang ketat. Namun demikian, belum dapat dipastikan apakah terdapat korelasi positif antara beban kerja yang tinggi terhadap integritas dan profesionalitas para penyelenggara badan *ad hoc*. Dalam konteks inilah penelitian ini dilakukan, yakni mencari dan menemukan problematika yang sebenarnya dalam relasi pola rekrutmen dan beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas penyelenggara badan *ad hoc* di Provinsi Nusa Tenggara Barat pada Pemilu 2019.

Lalu bagaimana dengan integritas Pemilu 2019? Tentunya hal tersebut tidak terlepas dari bagaimana peran-peran yang dilakukan badan penyelenggara *ad hoc* yang meliputi Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS) dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS). Mereka merupakan ujung tombak pelaksanaan pemungutan dan penghitungan suara di Pemilu 2019. Termasuk melayani hak pilih masyarakat dan peserta pemilu. Seinggaseharusnya badan penyelenggara seperti PPK, KPPS, dan PPS haruslah berkualitas karena bertanggung jawab pada kelangsungan pemungutan dan perhitungan suara.

Guna mewujudkan hal demikian, pola rekrutmen yang terbuka tentu menjadi suatu keharusan untuk mewujudkan penyelenggara pemilu berkualitas. Untuk itu, penelitian ini akan mencoba untuk menganalisa pengaruh pola rekrutmen dan beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas penyelenggara Pemilu badan *ad hoc* pada Pemilu serentak 2019.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka berikut akan diuraikan beberapa masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh proses rekrutmen terhadap integritas dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc* pada Pemilu Serentak 2019?
2. Apakah terdapat beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc* pada Pemilu Serentak 2019?

## **3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap integritas dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc* pada Pemilu Serentak 2019
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc* pada Pemilu Serentak 2019

## **4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermanfaat kepada semua pihak yang secara umum akan bermanfaat bagi :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan jadi salah satu pendukung dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan pola rekrutmen, beban kerja, integritas dan profesionalitas dalam seluruh bidang pada umumnya dan khususnya dalam kajian kepemiluan agar menghasilkan penyelenggaraan Pemilu yang semakin baik.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk lembaga /instansi pemerintah, khususnya Komisi Pemilihan Umum dalam kaitannya dengan penguatan integritas dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc* dalam pelaksanaan Pemilu.

## BAB II

### DESKRIPSI TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 1. Deskripsi Teori

##### a. Proses Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. (Sutrisno, 2009:45). Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Tujuan rekrutmen adalah memikat calon petugas yang *qualified*. Kita menekankan kata *qualified* karena memikat pelamar yang tidak *qualified* merupakan penghamburan waktu yang nilainya mahal. Peran rekrutmen adalah membangun persediaan petugas baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat dibutuhkan. Dengan demikian rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat petugas yang potensial/*qualified*. (Kaswan, 2012).

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan beraneka ragam akibatnya. Misalnya, karena perluasan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru

yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat karena di kenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia. (Sutrisno, 2009:53).

## **b. Beban Kerja**

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Dari pengertian beban kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai beban kerja meliputi:

1. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. (Gibson dan Ivancevich, 2009:16)
2. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Menpan, 1997:46).
3. Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. (Komaruddin, 1996:235).

Dari berbagai pengertian teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Menpan yang mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah hasil kali volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

### c. Integritas

Integritas adalah sikap jujur, berani, bijaksana dan tanggung jawab seorang petugas penyelenggara badan *ad hoc* dalam melaksanakan tugas. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusannya. Keempat unsur itu diperlukan membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal (Sukriah, 2009).

Sementara itu, menurut Soekrisno (2012:5) terdapat beberapa prinsip integritas sebagai berikut:

1. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengukuran profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya.
2. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.
3. Integritas diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil. Dalam hal tidak ada aturan, standar, panduan khusus, atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, anggota harus menguji keputusan atau perbuatannya dengan bertanya apakah anggota telah melakukan seorang yang berintegritas akan lakukan dan apakah anggota telah menjaga integritas dirinya. Integritas mengharuskan anggota menaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika.
4. Integritas juga mengharuskan anggota untuk mengikuti prinsip objektivitas dan kehati-hatian professional”.

Peraturan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) Nomor 2 tahun 2017 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Penyelenggara Pemilihan Umum mengurai dengan detail integritas bagi penyelenggara Pemilu. Dalam pedoman etika penyelenggara Pemilu tersebut pada pasal 6 ayat (2) disebutkan terdapat empat prinsip yang ada di dalam integritas penyelenggara Pemilu, yakni sikap jujur, mandiri, adil dan akuntabel. Pasal 6 ayat (2) Peraturan DKPP No. 2/2017 tersebut berbunyi:

*Integritas Penyelenggara Pemilu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada prinsip: a). jujur maknanya dalam penyelenggaraan Pemilu, Penyelenggara Pemilu didasari niat untuk semata-mata terselenggaranya Pemilu sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa adanya kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan; b). mandiri maknanya dalam penyelenggaraan Pemilu, Penyelenggara Pemilu bebas atau menolak campur tangan dan pengaruh siapapun yang mempunyai kepentingan atas perbuatan, tindakan, keputusan dan/atau putusan yang diambil; c). adil maknanya dalam penyelenggaraan Pemilu, Penyelenggara Pemilu menempatkan segala sesuatu sesuai hak dan kewajibannya; d). akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan Pemilu, Penyelenggara Pemilu melaksanakan tugas, wewenang dan kewajiban dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Dari berbagai deskripsi teoritis dari berbagai pandangan ahli tentang integritas, penelitian ini menggunakan defenisi dan kriteria integritas berdasarkan Peraturan DKPP No. 2 tahun 2017 yang memuat tentang Pedoman Perilaku Penyelenggara Pemilu. Deskripsi tentang integritas sangat jelas dijabarkan di dalam Peraturan DKPP No. 2 tahun 2017 tentang Kode Etik dan Pedoman Penyelenggara Penyelenggara Pemilu. Peraturan ini merupakan pedoman seluruh penyelenggara Pemilu dari KPU RI, KIP Aceh/KPU Provinsi, KPU Kabupaten/kota dan hingga seluruh jajaran penyelenggara *ad hoc*. Peraturan DKPP tersebut memiliki konsekuensi hukum yang mengikat bagi seluruh penyelenggara Pemilu dimana jika mereka melanggar ketentuan-ketentuan integritas sebagaimana yang ternyata dalam Peraturan DKPP tersebut dapat disanksi dari teguran tertulis sampai sanksi pemberhentian atau pemecatan sebagai penyelenggara Pemilu.

#### **d. Profesionalitas**

Profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Kusnandar, 2007:214). Profesionalitas sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Profesionalitas kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk

menuju pada suatu proses yang dikehendaki. (Moenir, 2002:69). Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah- langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Selanjutnya menurut Handoko (2004:43), profesionalitas kerja adalah suatu sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan; menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku; menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung; sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana aturan yang ditetapkan; menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis; dan menetapkan hubungan timbal balik antarsatuan kerja. Metode merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas adalah suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara berkesinambungan.

Selain mendasarkan pada kerangka tersebut, Peraturan DKPP No. 2 tahun 2017 juga menjelaskan dan memberikan sembilan prinsip nilai profesionalitas penyelenggara Pemilu sebagaimana tertuang dalam Pasal 6 ayat (3). Sembilan prinsip tersebut menyangkut aspek berkepastian hukum, aksesibilitas, tertib, terbuka, proporsional, profesional, efektif, efisien, dan aspek kepentingan umum. Profesionalitas penyelenggara Pemilu dalam kerangka yang sudah diatur di dalam Peraturan DKPP tersebut adalah penyelenggara yang menjaga sembilan prinsip profesionalitas tersebut. Misalkan, dalam prinsip berkepastian hukum dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan Pemilu, Penyelenggara Pemilu melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## 2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan tentatif yang dianggap sebagai suatu kebenaran ketika sebuah fenomena ditangkap yang dijadikan sebagai dasar kerja dan panduan untuk melakukan verifikasi (Ansori & Iswati, 2009, 43). Oleh karenanya, dapat dimaknai bahwa hipotesis merupakan pandangan awal terhadap sebuah fenomena yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan asumsi tersebut maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan integritas
- H<sub>2</sub> Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan profesionalitas
- H<sub>3</sub> Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan integritas
- H<sub>4</sub> Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan profesionalitas

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Pengertian Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Seperti yang sudah dijelaskan, variasi metode yang dimaksud adalah angket, wawancara, pengamatan atau observasi, tes, dan dokumentasi. (Arikunto, 2006 : 160). Metode adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. (Cholid, 2005:1). Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2010:3).

Berdasarkan pengertian tentang metode penelitian sebagaimana telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian adalah merupakan suatu cara memperoleh fakta-fakta dalam menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dengan cara mengumpulkan, menganalisis data, baik dengan angket, dan dokumentasi. Dengan menggunakan dan menyusun metode penelitian pekerjaan penelitian akan lebih terarah, sebab metode penelitian bermaksud memberikan kemudahan dan kejelasan tentang apa dan bagaimana peneliti melakukan penelitian.

#### **2. Tipe Penelitian**

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis. Dan digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apa saja hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pola

rekrutmen dan beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas badan penyelenggara badan *ad hoc* di provinsi Nusa Tenggara barat pada pemilu serentak 2019.

### **3. Metode Penelitian**

#### **a. Pendekatan Penelitian**

Metode Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (eksploratif), (2) deskriptif, (3) penjelasan (eksplanatory atau confirmatory), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indicator-indikator social. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. (Singarimbun dkk, 2003:21).

#### **b. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di 6 (enam) kabupaten/kota yang ada di provinsi Nusa Tenggara barat (NTB). Objek penelitiannya adalah petugas badan *ad hoc* pada Pemilu serentak 2019 yang terdiri dari petugas Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) untuk tingkat Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara (PPS) untuk tingkat Desa/Kelurahan, dan Kelompok Panitia Pemungutan Suara (KPPS) untuk tingkat Tempat Pemungutan Suara (TPS). Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 5 s.d 11 Oktober 2019.

#### **c. Teknik Analisis**

Metode pengambilan data melalui survei menekankan pada pengumpulan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian survei adalah penyelidikan yang dilakukan untuk mendapatkan fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu individu. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mencari jawaban mengenai apakah suatu variable dapat mempengaruhi variabel yang lain, yakni eksogen (X) dan variabel

endogen (Y) dimana variabel eksogen (X) pada penelitian ini yaitu pola rekrutmen dan beban kerja. Sementara untuk variabel endogennya (Y) adalah integritas dan profesionalitas. Disinilah peneliti menggunakan metode survei untuk memperoleh jawaban hubungan antar variabel tersebut. Penelitian kuantitatif dengan metode survei dilakukan dengan pengumpulan data yang menggunakan kuesioner yang disebarakan pada sekelompok orang yang disebut responden. Dan kemudian respon yang diberikan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan kategori orang-orang yang diwakili oleh responden. Penelitian ini bersifat asosiatif (korelasional) yaitu model penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### 4. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu :

##### a. Variabel Bebas / Independen/ eksogen

Variabel independen atau eksogen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain melainkan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen atau eksogen ini juga sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. (Anshori & Iswati, 2009:57). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pola rekrutmen dan Beban Kerja (X).

No	Variabel laten Eksogen	Variabel indikator Eksogen
1	Pola Rekrutmen	a. Kebijakan Organisasi
		b. Perencanaan Rekrutmen
		c. Metode Rekrutmen
		d. Prosedur
		e. Waktu Pelaksanaan
		f. Sumber-sumber Rekrutmen
		g. Kendala Rekrutmen
2	Beban Kerja	a. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )
		b. Kemampuan ( <i>Ability</i> )
		c. Keterampilan ( <i>Skill</i> )

##### b. Variabel Terikat / Dependen/ Endogen

Variabel dependen atau endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Selain itu, variabel ini juga sering disebut sebagai variabel

output, kriteria atau variabel konsekuen (Anshori & Iswati, 2009:57). Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah Integritas dan Profesionalitas (Y)

No	Variabel laten Endogen	Variabel indikator Endogen
1	Integritas	a. Jujur
		b. Mandiri
		c. Adil
		d. Akuntabel
2	Profesionalitas	a. Berkepastian hukum
		b. Aksesibilitas
		c. Tertib
		d. Terbuka
		e. Proporsional
		f. Profesional
		g. Efektif
		h. Efisien
		i. Kepentingan umum

## 5. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga dapat diartikan dengan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas badan *ad hoc* yang terdiri dari petugas PPK, PPS, dan KPPS pada pemilu serentak 2019. Populasi ini berjumlah 147892 orang yang tersebar di 116 PPK, 1137 PPS dan 15989 KPPS. Adapun rincian populasi sebagaimana tabel 1 berikut:

Tabel 1. Daftar Anggota Populasi

NO	KABUPATEN/ KOTA	JUMLAH ANGGOTA PPK	JUMLAH ANGGOTA PPS	JUMLAH ANGGOTA KPPS	JUMLAH LINMAS	TOTAL
1	Lombok Utara	25	99	5.313	1.518	6.955
2	Bima	90	573	10.976	3.136	14.775

3	Lombok Barat	50	366	15.400	4.400	20.216
4	Sumbawa Barat	40	192	2.779	794	3805
5	Sumbawa	120	495	9.968	2.848	13.431
6	Dompu	40	243	5.187	1.482	6.952
7	Lombok Tengah	60	417	23.212	6.632	30.321
8	Lombok Timur	100	762	26.873	7.678	35.413
9	Bima	25	114	3.297	942	4.378
10	Mataram	30	150	8.918	2.548	11.646
	<b>JUMLAH</b>	<b>580</b>	<b>3411</b>	<b>11.1923</b>	<b>31.978</b>	<b>147.892</b>

## b. Sampel

Penelitian ini tentunya tidak memungkinkan untuk mengamati seluruh populasi karena jumlahnya sangat besar, sehingga untuk menduga karakteristik dari populasi dibutuhkanlah sampel. Penelitian Sampel merupakan bagian dari populasi, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel. (Arikunto, 2016:117). Teknik Mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, asumsi-asumsi statistik, serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya (Riduwan, 2009:95). Pada penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *stratified sampling* dan *proportional sampling*. Menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus proporsi sampel acak stratifikasi dimana;

$$n = \frac{(\sum_{i=1}^n N_i^2 p_i (1 - p_i)) / w_i}{N^2 \left(\frac{B}{Z}\right)^2 + \sum_{i=1}^n N_i p_i (1 - p_i)}$$

Keterangan:

N= jumlah populasi

n = jumlah sampel

B = boun of error

Z= derajat bebas

P=proporsi

W= fraksi sampel/ pembobotan

maka:

$$n = \frac{(\sum_{i=1}^n N_i^2 p_i (1 - p_i)) / w_i}{N^2 \left(\frac{B}{z}\right)^2 + \sum_{i=1}^n N_i p_i (1 - p_i)} = \frac{2826029776}{147892^2 \left(\frac{0,05}{1,96}\right)^2 + 19108,74} = 199,9 \cong 200$$

Jumlah populasi (petugas badan *ad hoc*) di Provinsi Nusa Tenggara Barat sebanyak 147.892 jiwa (N), *boun of error* (B) adalah 5 persen atau (0,05) maka n atau jumlah sampel yang ditentukan adalah 200 responden. Besaran 200 responden tersebut tersebar di 27 Kecamatan di 6 Kabupaten Kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).

### c. Penentuan Jumlah Sampel (PPK, PPS, dan KPPS) Terpilih

Ada dua tahap yang dilakukan dalam penentuan sampel penelitian ini. Tahap pertama adalah pengambilan sampel badan *ad hoc* menggunakan metode *stratified sampling* yang dilakukan secara proporsional. Penentuan strata sampel badan *ad hoc* adalah sesuai jenjang yaitu PPK, PPS, dan KPPS. Proporsi sampel badan *ad hoc* pada penelitian ini antara lain, PPK 30 persen, PPS 30 persen, dan KPPS 10,21 persen. Maka jumlah sampel badan *ad hoc* dari tiga kluster badan *ad hoc* pada penelitian adalah berjumlah 27 ketua/anggota PPK di 27 Kecamatan, 70 ketua/anggota PPS di 70 desa/kelurahan, dan 103 ketua/anggota KPPS di 103 TPS sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2. Selanjutnya tahap kedua, yaitu pemilihan sampel badan *ad hoc* pada masing-masing kluster badan *ad hoc* dengan menggunakan *systematic random sampling*.

**Tabel 2. Rincian Sampel Populasi**

NO	KABUPATEN	PPK / Kec.		PPS / Desa		KPPS / TPS		TOTAL SAMPEL
		Jumlah	Sampel	Jumlah	Sampel	Jumlah	Sampel	
1	Lombok Tengah	12	4	139	12	288	24	<b>40</b>
2	Lombok Timur	20	6	254	21	331	36	<b>63</b>
3	Kota Bima	5	2	38	3	36	3	<b>8</b>
4	Sumbawa	24	7	165	14	126	14	<b>35</b>
5	Bima	18	6	191	16	128	16	<b>38</b>
6	Kota Mataram	6	2	50	4	100	10	<b>16</b>
	Jumlah	85	<b>27</b>	837	<b>70</b>	1.009	<b>103</b>	<b>200</b>

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Merupakan pengumpulan data dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk pengumpulan data sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Data dari sumber atau objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuisisioner. Adapun kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pada kuisisioner, skala yang digunakan adalah skala Likert dimana skala Likert digunakan untuk mengetahui perbedaan berdasarkan tingkat kesetujuan responden terhadap setiap indikator pada kuisisioner yaitu dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (1-5).

#### **b. Data Sekunder**

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka (*library research*) dan pencatatan dokumen, pengumpulan data dari buku-buku, literatur, jurnal, majalah, koran dan internet yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti.

### **7. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka dengan membandingkan antara variabel yang satu dengan yang lain. Ada beberapa macam teknik dan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **a. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas, seperti untuk mengetahui karakteristik dari responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan lain sebagainya serta karakteristik petugas badan *ad hoc* pada penelitian ini. Analisis deskriptif dengan menggunakan rata-rata dari tiap indikator yang didapatkan dari setiap jawaban responden berdasarkan pertanyaan yang ada pada kuisisioner untuk melihat karakteristik dari setiap peubah (pola

rekrutmen, beban kerja, integritas dan profesionalitas) pada tiga kluster badan *ad hoc* penelitian ini, PPK, PPS dan KPPS.

**b. Sestructural Equation Modelling (SEM)**

Ghozali (2008) menjelaskan bahwa model persamaan struktural merupakan persamaan silmultan yang memfokuskan pada prediksi yang mampu menggambarkan peubah laten (tak terukur langsung) dan diukur tidak langsung berdasarkan pada indikator-indikator (*variable manifest*). SEM bagi para peneliti ilmu sosial memberikan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan peubah laten. Analisis SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan teori dan data. Noor (2011) menjelaskan bahwa analisis SEM menggabungkan dua buah model yaitu:

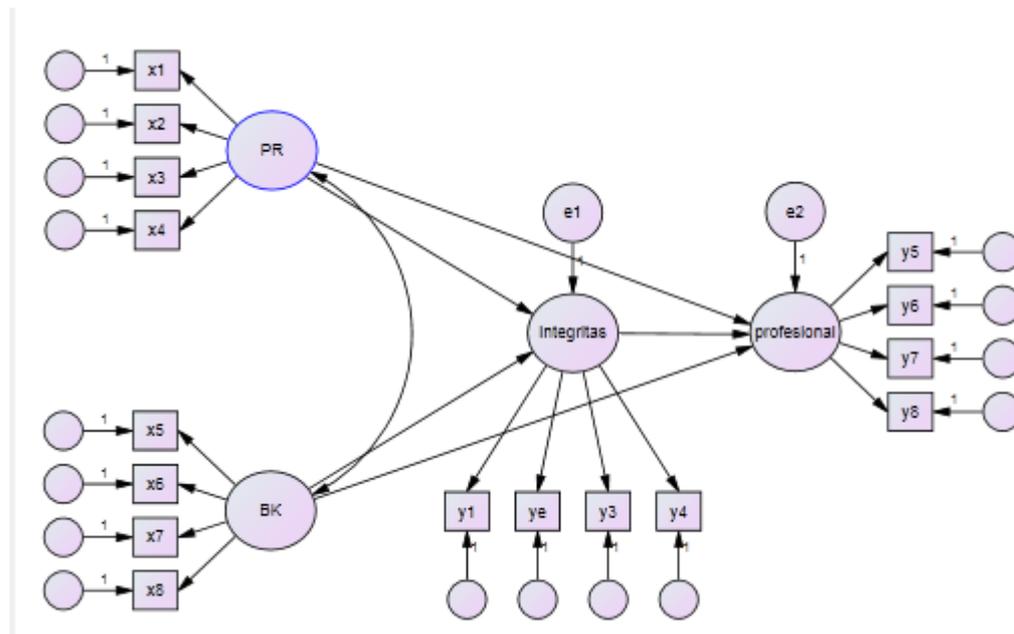
**1. Model Struktur (*structural model*)**

Model struktur terdiri dari peubah laten eksogen dan peubah laten endogen.

**2. Model Pengukuran (*measurement model*)**

Model pengukuran merupakan indikator dari peubah laten eksogen dan endogen. Analisis SEM merupakan gabungan regresi ganda dan peubah laten yang dibangun dengan analisis faktor dari indikator atas peubah laten tersebut (Noor, 2011).

Model SEM



Gambar 1. Model Persamaan Sestructural Equating Modeling (SEM)

**c. Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis, yakni:

- a. Ekplorasi dan deskripsi data
- b. Pemodelan SEM dengan software LISREL
- c. Analisis varian satu jalan dan Uji T-tes dua sampel

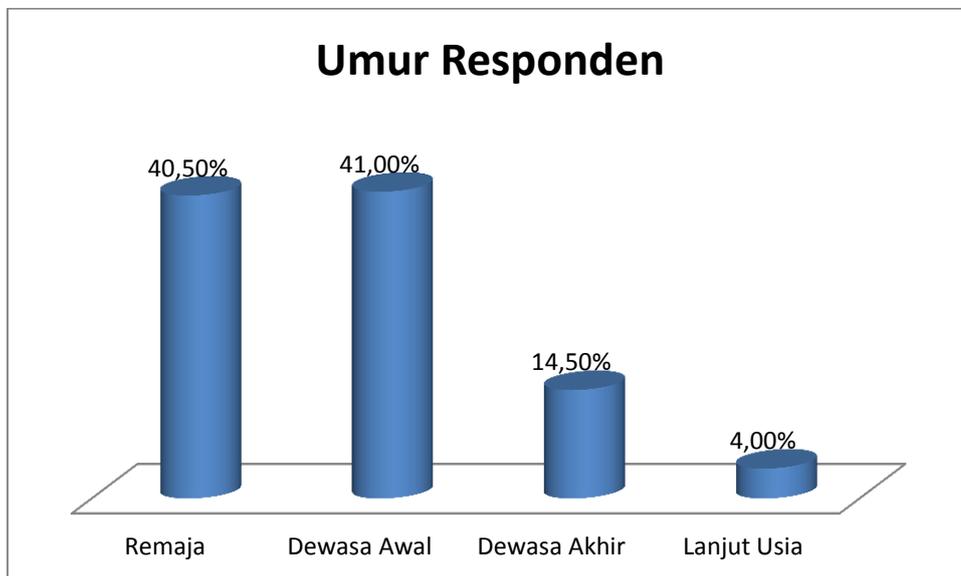
## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### 1. Deskripsi Responden dan Hasil Penelitian

##### a. Deskripsi Rresponden

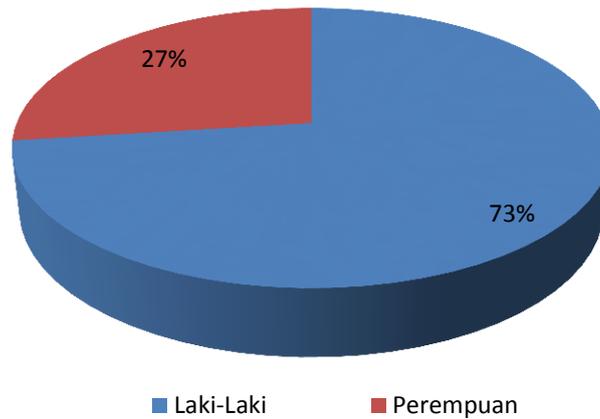
Sebagaimana disinggung sebelumnya, responden penelitian ini sebanyak 200 orang yang dapat dikelompokkan berdasarkan kategori umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa periode kerja badan penyelenggara *ad hoc*. Adapun deskripsi data tersebut disajikan pada beberapa diagram sebagai berikut:



Gambar 2. Proporsi responden berdasarkan tingkat umur

Berdasarkan deskripsi data pengelompokan usia sebagaimana di atas (Gambar 2), kelompok usia yang tergolong dewasa awal atau rentang usia 26-35 tahun menempati jumlah terbanyak, sekitar 82 responden atau 41 persen dari total jumlah responden. Setelah itu, Responden yang tergolong remaja atau rentang usia 17-25 tahun sebanyak 40,5 persen atau sekitar 81 orang responden. Sementara responden dengan tingkat usia dewasa akhir 36-45 tahun sebanyak 29 orang (14,5 %). dan sebanyak 8 orang (4%) masuk responden lanjut usia 46-55 tahun. Maka berdasarkan usia, responden mayoritas berusia remaja dan dewasa awal dengan proporsi presentase sekitar 81,5 persen

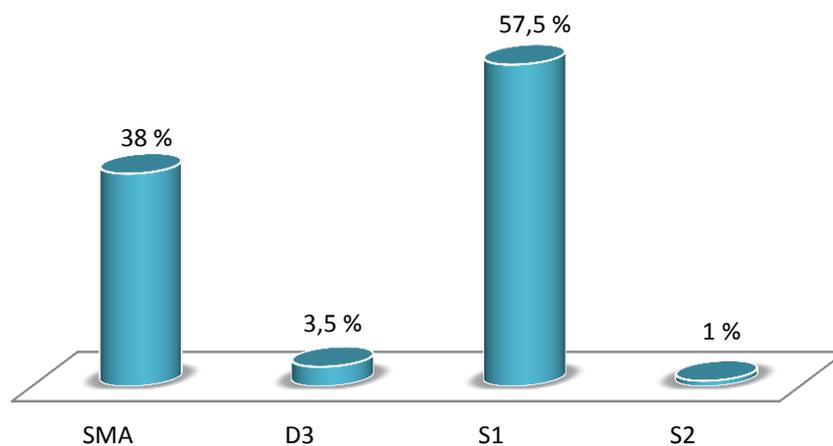
## Jenis Kelamin



Gambar 3. Proporsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Sementara itu, pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Gambar 3 di atas terlihat jenis kelamin laki-laki sebanyak 146 orang atau 73 persen dari total responden. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang atau 27 persen. (Gambar 3).

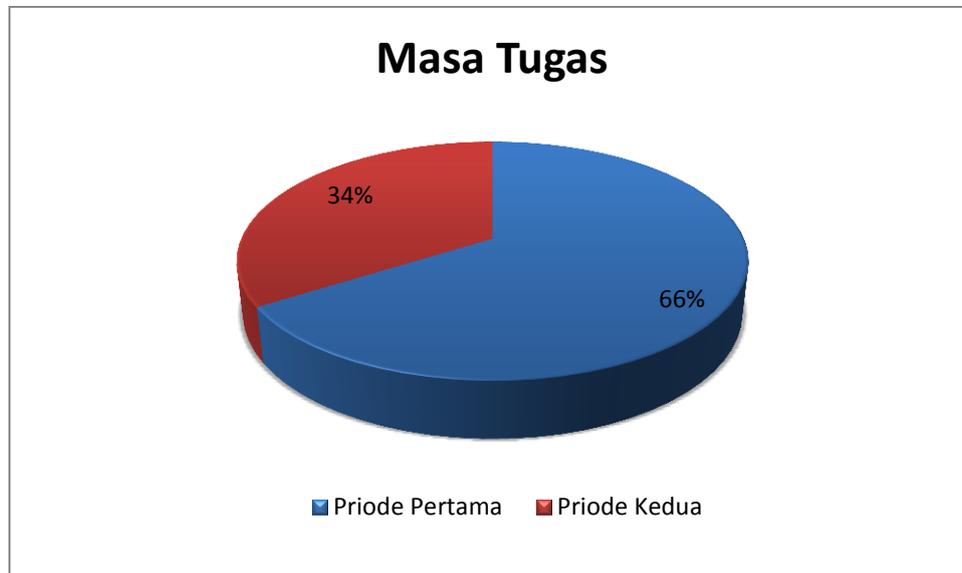
## Pendidikan Responden



Gambar 4. Proporsi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jika dikelompokkan berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 76 orang (38 %) dan pendidikan sarjana strata

satu (S1) sebanyak 115 (57,5 %) orang responden. Sementara tujuh orang (3,5 %) responden dengan pendidikan Diploma. Responden yang berpendidikan magister (S2) hanya satu persen atau dua orang responden.



Gambar 5. Proporsi responden berdasarkan masa tugas

Pengelompokan data responden berdasarkan jumlah perodesasi atau masa tugas menjadi badan penyelenggara *ad hoc* lebih banyak yang baru masuk masa tugas periode pertama atau baru pertama kali menjadi petugas badan *ad hoc*. Dimaksud sebagai masa tugas periode pertama adalah pada kluster atau jenjang masing-masing badan *ad hoc* bukan kali pertama menjadi petugas badan *ad hoc* secara keseluruhan. Misalkan, periode pertama menjadi PPK atau periode pertama menjadi petugas PPS. Pada Gambar 5, terdapat sebanyak 132 orang (66%) responden dengan masa tugas priode pertama dan 68 orang (34%) responden dengan masa tugas priode kedua (Gambar 5).

## b. Deskripsi Hasil Penelitian

Data deskriptif adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner baik itu kuesioner terbuka maupun kuesioner tertutup. Berdasarkan hasil tanggapan dari 200 orang responden tentang variabel-variabel penelitian maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Data deskriptif tersebut dianalisis menggunakan rata-rata jawaban berdasarkan skoring variabel setiap jawaban dari responden. Cara untuk mencari skoring variabel =  $5 \times SS + 4 \times S + 3 \times N + 2 \times TS + 1 \times STS$

Hasil dari skoring tersebut akan dibandingkan dengan jumlah skor ideal untuk seluruh item =  $5 \times n \times 400 = 2000$  dengan n adalah banyak item pertanyaan (Sugiyono, 2010:176).

### 1) Variabel Pola Rekrutmen

Pola rekrutmen merupakan salah satu variabel bebas atau eksogen dengan beberapa indikator dengan penilaian responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Respon terhadap Proses Rekrutmen

Indikator	Proses Rekrutmen					Skor Variabel
	SS	S	N	TS	STS	
P1	110	84	6	0	0	904
P2	116	76	7	0	1	906
P3	63	110	18	8	1	826
P4	91	100	4	3	2	875
P5	9	19	25	76	71	419
P6	17	47	40	84	12	573
P7	19	84	48	31	18	655
Total						5158

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 didapatkan skor variabel tertinggi pada indikator P2 (Seluruh tahapan Rekrutmen anggota badan penyelenggara *ad hoc* dilakukan secara terbuka) dengan skor 906. Hal demikian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang terbuka menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap proses rekrutmen dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan data yang terkumpul pada tabel 3 setelah dihitung dapat ditemukan bahwa total skor variabel proses rekrutmen yang diperoleh melalui pengumpulan data = 5158. Skor ideal untuk proses rekrutmen =  $5 \times 7 \times 200 = 7000$ . Dengan demikian capaian proses rekrutmen sebesar =  $5158 / 7000 \times 100\% = 73.69\%$ .

## 2) Variabel Beban Kerja

Beban Kerja merupakan salah satu variabel bebas atau eksogen dengan beberapa indikator dengan penilaian responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Respon terhadap Beban Kerja

Indikator	Beban Kerja					Skor Variabel
	SS	S	N	TS	STS	
P8	93	97	8	1	1	880
P9	122	65	10	2	1	905
P10	95	91	13	0	1	879
P11	61	93	29	14	3	795
P12	66	64	26	27	17	735
P13	24	42	50	55	29	577
P14	47	58	31	57	7	681
total						5452

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 didapatkan skor variabel tertinggi pada indikator P9 (*Pemberian arahan dan bimbingan teknis (Bimtek) membuat Saya semakin mudah dalam menjalankan tugas sebagai anggota Badan Penyelenggara ad hoc*) dengan skor 905. Hal demikian menunjukkan bahwa pengadaan bimbingan teknis menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap beban kerja dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan data yang terkumpul pada tabel 4 setelah dihitung dapat ditemukan bahwa total skor variabel Beban Kerja yang diperoleh melalui pengumpulan data adalah = 5452. Skor ideal untuk proses rekrutmen =  $5 \times 7 \times 200 = 7000$ . Dengan demikian capaian beban kerja sebesar  $= 5452 / 7000 \times 100\% = 77.89\%$

## 3) Variabel Integritas

Integritas merupakan salah satu variabel terikat atau endogen dengan beberapa indikator dengan penilaian responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Respon terhadap Integritas

Indikator	Integritas					Skor Variabel
	SS	S	N	TS	STS	
P15	87	96	14	2	1	866
P16	99	82	15	4	0	876
P17	109	69	19	2	1	883

P18	104	83	13	0	0	891
P19	87	87	21	5	0	856
P20	97	98	5	0	0	892
P21	89	103	8	0	0	881
P22	65	114	15	4	2	836
P23	103	89	7	1	0	894
P24	4	8	3	40	145	286
P25	21	73	50	34	22	637
total						8798

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas, didapatkan skor variabel tertinggi pada indikator P23 (*Saya selalu mengambil keputusan berdasarkan praturan perundang-undangan yang berlaku*) dengan skor 894. Hal demikian menunjukkan bahwa prinsip keadilan menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap Integritas dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan data yang terkumpul pada tabel 5 setelah dihitung dapat ditemukan bahwa total skor variabel proses rekrutmen yang diperoleh melalui pengumpulan data = 8798. Skor ideal untuk proses rekrutmen =  $5 \times 11 \times 200 = 11000$ . Dengan demikian capaian Integritas sebesar  $= 8798 / 11000 \times 100\% = 79.98\%$

#### 4) Variabel Profesionalitas

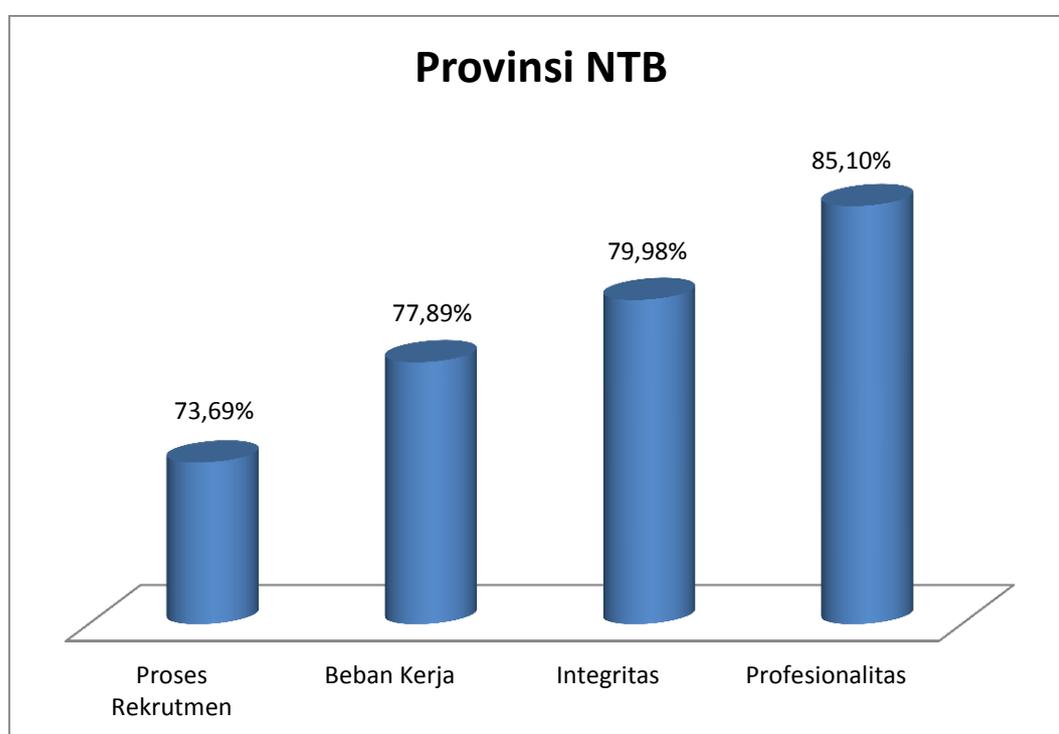
Profesionalitas merupakan salah satu variabel terikat atau endogen dengan beberapa indikator dengan penilaian responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6 Respon terhadap Profesionalitas

Indikator	Profesionalitas					Skor Variabel
	SS	S	N	TS	STS	
P26	64	115	17	4	0	839
P27	106	74	19	1	0	885
P28	91	94	15	0	0	876
P29	100	88	12	0	0	888
P30	88	101	10	1	0	876
P31	74	101	13	3	9	828
P32	89	101	9	1	0	878
P33	87	103	9	1	0	876
P34	69	120	11	0	0	858
P35	38	90	36	19	17	713
P36	72	102	24	2	0	844
total						9361

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 didapatkan skor variabel tertinggi pada indikator P29 (*Saya selalu melaksanakan tugas sebagai penyelenggara pemilu badan ad hoc dengan komitmen tinggi*) dengan skor 888. Hal demikian menunjukkan bahwa sikap profesional terhadap tugas menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan data yang terkumpul pada tabel 6 setelah dihitung dapat ditemukan bahwa total skor variabel proses rekrutmen yang diperoleh melalui pengumpulan data = 9361. Skor ideal untuk proses rekrutmen =  $5 \times 11 \times 200 = 11000$ . Dengan demikian capaian profesionalitas sebesar  $= 9361 / 11000 \times 100\% = 85,10\%$

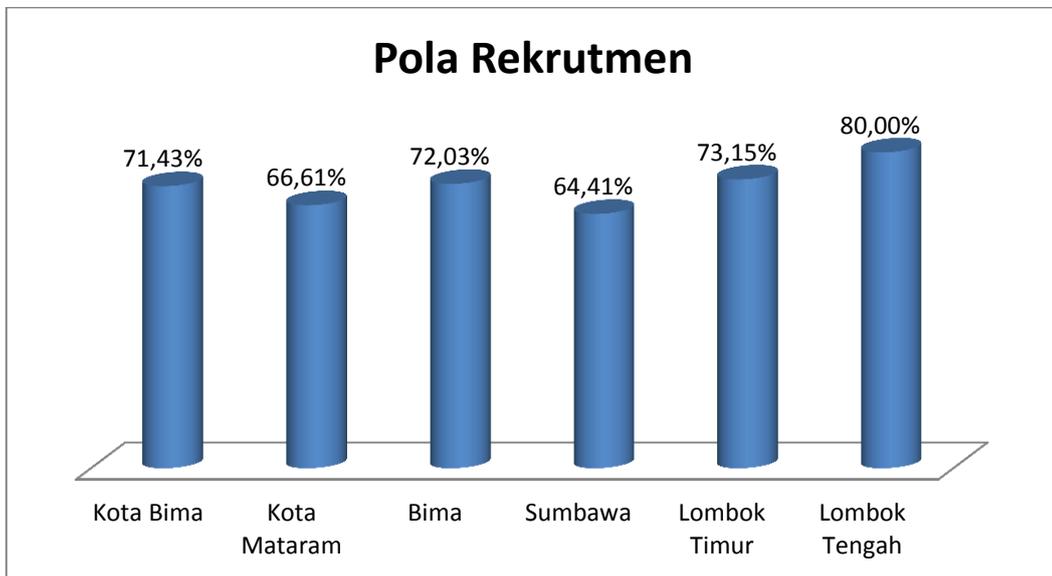


Gambar 6. Tingkat ketercapain masing-masing variabel

Berdasarkan gambar 6 dapat dijelaskan bahwa pola rekrutmen menunjukkan tingkat baik dan buruknya pola rekrutmen yang dilakukan oleh petugas KPU kabupaten kota dalam melakukan rekrutmen petugas badan ad hoc. Secara rata-rata tingkat keberhasilan petugas KPU kabupaten kota dalam melakukan rekrutmen adalah sebesar 73,69 persen. Sedangkan untuk beban kerja menunjukkan bahwa tingkat tekanan yang dialami oleh petugas badan ad hoc dalam melaksanakan tugas. Secara rata-rata tingkat beban kerja yang dialami sebesar 77,89 persen. Sementara itu untuk integritas dan profesionalitas menunjukkan tingkat integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc dalam menjalankan tugas. Secara rata-rata

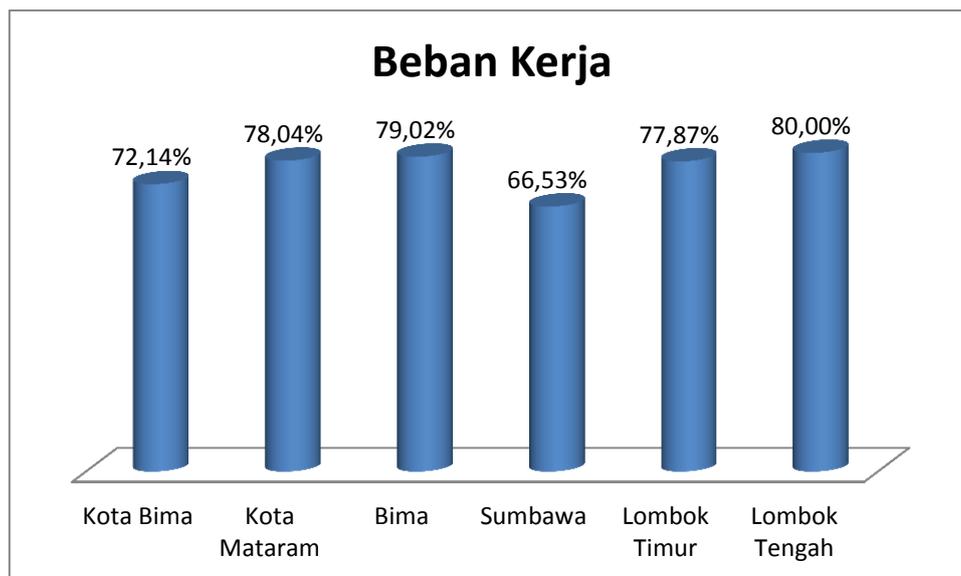
tingkat integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc secara berurutan sebesar 78.98 persen dan 80.10 persen

c. Tingkatan ketercapaian masing-masing kabupaten kota di NTB



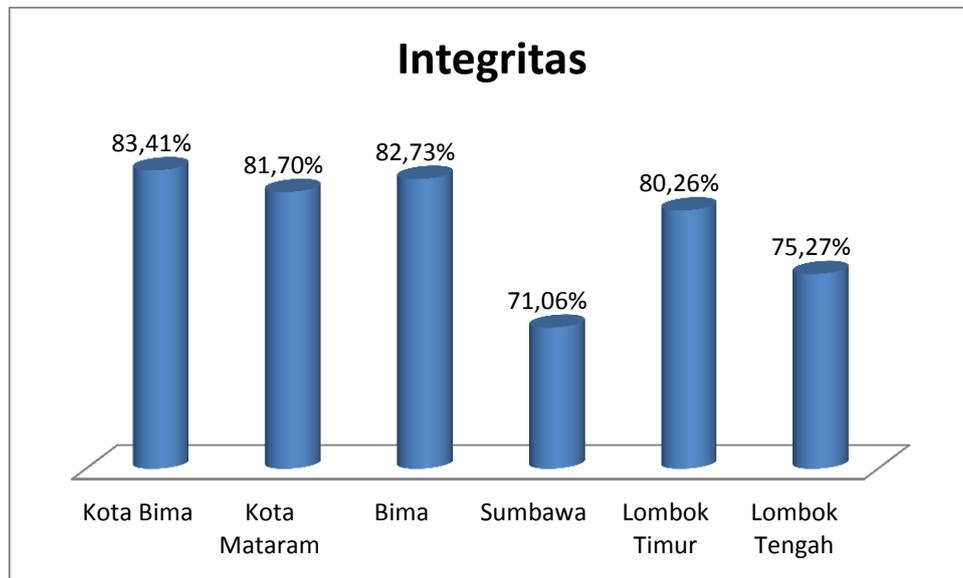
Gambar 7. Tingkat ketercapaian variabel Pola Rekrutmen

Persentase pola rekrutmen menunjukkan tingkat baik dan buruknya pola perekrutan yang dilakukan oleh KPU kabupaten kota dalam merekrut peserta badan ad hoc. Semakin tinggi nilai persentasennya menunjukkan bahwa pola rekrutmen sudah berjalan dengan baik dan sebaliknya. Berdasarkan gambar 8 dapat ditunjukkan bahwa pola rekrutmen terbaik berada di Kabupaten Lombok Tengan dengan persentase sebesar 80 persen dan terendah di kabupaten sumbawa sebesar 64.41 persen.



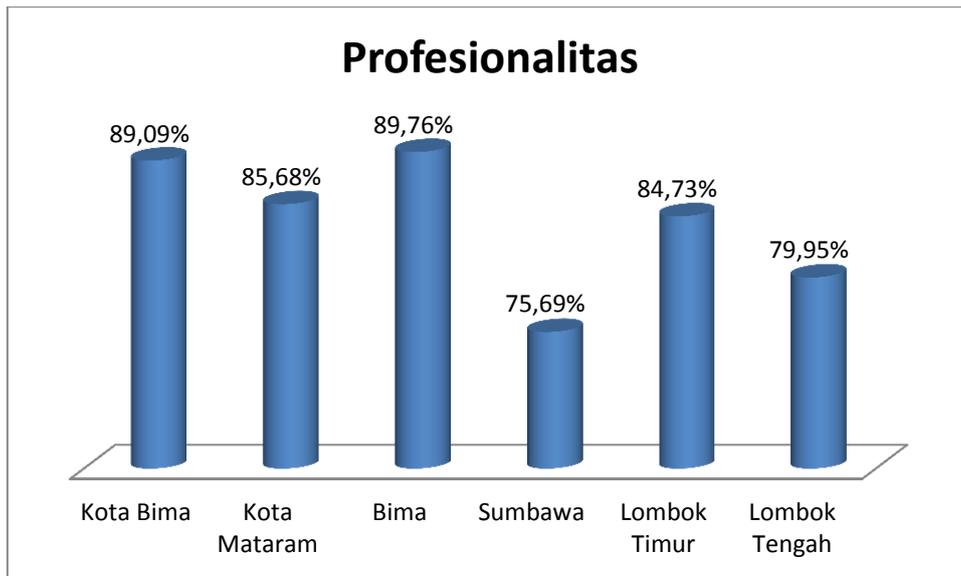
Gambar 8. Tingkat ketercapaian variabel Beban Kerja

Persentase beban kerja menunjukkan tingkat tekanan atau beban yang dihadapi oleh petugas badan ad hoc oleh peserta pemilu baik itu dari elit partai politik, tokoh masyarakat atau tim sukses. Berdasarkan gambar 8 dapat dilihat bahwa persentase beban kerja tertinggi dihadapi oleh petugas badan ad hoc Kabupaten Lombok Tengan sebesar 80 persen dan persentase beban kerja di hadapi oleh petugas kabupaten sumbawa sebesar 66.53 persen



Gambar 9. Tingkat ketercapaian variabel integritas

Persentase Integritas menunjukkan tingkat integritas yang dicapai oleh petugas badan ad hoc dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi nilai persentasenya menunjukkan bahwa petugas tersebut semakin berintegritas. Berdasarkan gambar 9 dapat dilihat bahwa persentase Integritas tertinggi dihadapi oleh petugas badan ad hoc Kota Bima sebesar 83,41 persen dan persentase Integritas di hadapi oleh petugas kabupaten sumbawa sebesar 71.06 persen. Gambar 9 ini menarik untuk diamati ketika dikaitkan dengan beban kerja artinya bahwa ketika beban kerja (Tekanan) tinggi berakibat terhadap penurunan persentase integritas penyelenggara badan ad hoc.



Gambar 10. Tingkat ketercapaian variabel Profesionalitas

Persentase Profesionalitas menunjukkan tingkat profesionalitas yang dicapai oleh petugas badan ad hoc dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi nilai persentasenya menunjukkan bahwa petugas tersebut semakin profesional. Berdasarkan gambar 10 dapat dilihat bahwa persentase Integritas tertinggi didapat oleh petugas badan ad hoc Kabupaten Bima sebesar 89,76 persen dan persentase profesionalitas didapatkan oleh petugas kabupaten sumbawa sebesar 76.69 persen. Gambar 10 ini menarik untuk diamati ketika dikaitkan dengan beban kerja artinya bahwa ketika beban kerja (Tekanan) tinggi berakibat terhadap penurunan persentase profesionalitas penyelenggara badan ad hoc.

## 2. Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada dua variabel utama yang akan diuji secara empiris yaitu variabel independen/ eksogen (X) dan variabel dependen/endogen(Y). Variabel eksogen terdiri dari variabel proses rekrutmen dan beban kerja. Sedangkan variabel endogen terdiri dari variabel integritas dan profesionalitas. Masing-masing variabel diukur oleh beberapa indikator.

Indikator yang diukur akan menghasilkan skor yang akan dipergunakan untuk melihat indikator mana yang merupakan faktor dominan yang mempengaruhi variabel yang akan diukur. Untuk mengetahui faktor dominan yang dimaksud, dilakukan pengujian secara multivariat dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan *Structural Equating Modeling* (SEM) sebab variabel yang akan diukur merupakan variabel yang tidak bisa diukur secara langsung (Laten). Pengujian tersebut memiliki dua fungsi utama yaitu:

1. Apakah keseluruhan indikator sudah mampu merefleksikan variabel tersebut?
2. Indikator mana yang merupakan indikator dominan dari variabel tersebut?

Suatu model persamaan pengukuran suatu variabel analisis indikator dikatakan fit atau cocok dengan data jika memenuhi salah satu kriteria uji nilai  $RMSEA \leq 0.080$ . dari hasil data primer yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil analisis deskriptif dan inferensia untuk seluruh variabel yang diteliti sebagai berikut:

## 1. Analisis Model Pengukuran

### a. Variabel Pola Rekrutmen

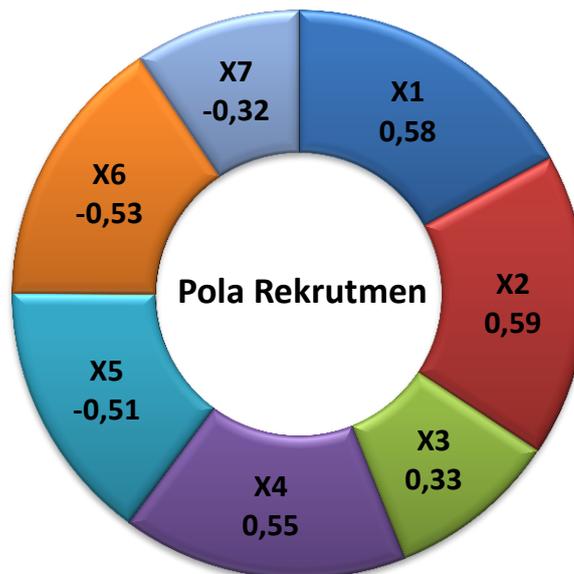
Variabel Pola Rekrutmen terdiri dari beberapa indikator antara lain:

Tabel 7. Nilai loading faktor variabel pola rekrutmen

	Variabel Indikator Eksogen	Loading Faktor
X1	Proses rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> (PPK, PPS dan KPPS) sudah dilakukan sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.	0.58
X2	Seluruh tahapan rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> dilakukan secara terbuka.	0.59
X3	Batasan waktu pelaksanaan rekrutmen dan masa rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> yang dilakukan oleh panitia dianggap cukup.	0.33
X4	Saya mengetahui rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> melalui papan pengumuman, website dan media lainnya.	0.55
X5	Saya menjadi petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> karena memiliki kedekatan dengan Penyelenggara Pemilu dan elit (seperti komisioner KPU, BAWASLU, Pemerintah)	-0.51
X6	Menurut saya, persyaratan menjadi petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> sangat memberatkan.	-0.53
X7	Saya bukan timses, tapi saya sudah punya pilihan politik sebelum mendaftar menjadi petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> .	-0.32

Hasil uji model serta estimasi parameter loading estimation (nilai bobot) untuk model persamaan dalam analisis faktor dari indikator-indikator variabel pola rekrutmen menggunakan software Lisrel 8.72 dapat dilihat pada tabel uji kesesuaian berikut:

Gambar 11. Diagram nilai loading faktor analisis Faktor Konfirmatori dari variabel Pola rekrutmen



Tabel 8 ukuran Goodness of Fit untuk model persamaan analisis faktor konfirmatori dari variabel Beban Kerja.

Indek kesesuaian	Nilai	Keterangan
RMSEA	0.08	Model Mendekati Fit

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara statistik *output* pengujian kesesuaian model menunjukkan bahwa model mendekati good fit, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai indek kesesuaian model dengan menggunakan  $RMSEA \leq 0.08$  yang menurut Brown dan Cudek dalam Bachrudin (2002) bahwa apabila kriteria uji ini terpenuhi, menunjukkan bahwa model pengukuran Good Fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model faktor dari ke-7 indikator variabel pola rekrutmen mendekati baik atau fit dengan data.

Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel pola rekrutmen merupakan faktor yang signifikan, hal ini disebabkan nilai signifikansi *factor loading* lambda yang disebut  $T_{hitung} > T_{tabel(0.05;198)} = 1,960$  sehingga dalam uji hipotesisnya diambil keputusan  $H_0$  ditolak yang berarti seluruh indikator merupakan faktor yang signifikan membentuk variabel pola Rekrutmen.

Artinya, jika KPU NTB ingin meningkatkan pola rekrutmen badan *ad hoc*, maka penyelenggara Pemilu harus mempertahankan pola-pola rekrutmen yang nilai *factor loading* yang tinggi yaitu, seluruh tahapan rekrutmen petugas badan *ad hoc* harus dilakukan secara terbuka, pola rekrutmen harus dilaksanakan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku dan setiap ada pengumuman dalam rekrutmen harus disampaikan melalui website KPU NTB atau Media sosial lainnya. Disamping itu juga agar pola rekrutmen dapat berjalan dengan lancar maka KPU NTB harus lebih meningkatkan indikator-indikator yang nilai loading faktornya masih rendah yaitu pola rekrutmen harus terhindar dari kedekatan dengan petugas badan penyelenggara dan persyaratannya harus diperlonggar.

b. Variabel Beban Kerja

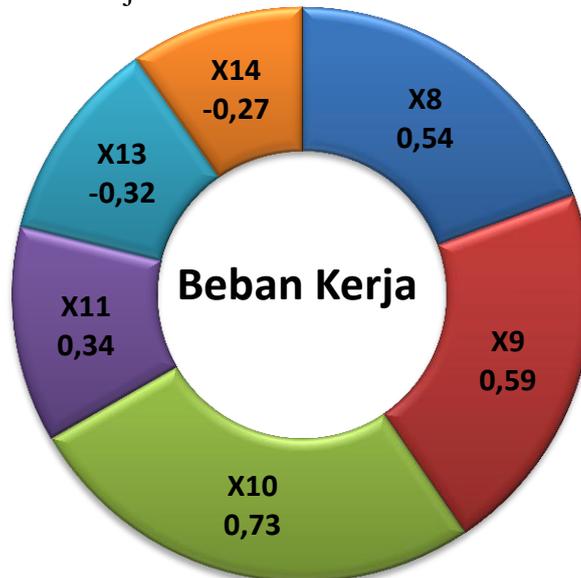
Variabel Beban Kerja terdiri dari beberapa indikator antara lain:

Tabel 9. Nilai loading faktor variabel Beban Kerja

	Variabel Indikator Eksogen	Loading Faktor
X8	Saya mengetahui dengan baik tugas dan fungsi saya sebagai anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> (PPK, PPS, dan KPPS)	0.54
X9	Pemberian arahan dan bimbingan teknis (Bimtek) membuat Saya semakin mudah dalam menjalankan tugas sebagai anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> .	0.59
X10	Saya mengisi dengan baik dan benar formulir-formulir yang diberikan pada hari pemungutan dan penghitungan suara ataupun pada saat rekapitulasi.	0.73
X11	Saya memiliki pengalaman sebagai Penyelenggara sebelumnya sehingga membuat beban kerja lebih ringan.	0.34
X12	Saya merasa jumlah honor yang saya terima, tidak sesuai dengan beban kerja sebagai Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> (PPK, PPS dan KPPS)	-0.11
X13	Adanya intervensi dari elit politik dan tokoh masyarakat mengganggu kerja saya sebagai petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> .	-0.32
X14	Saya merasa jam kerja sebagai petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> terlalu panjang dan melelahkan.	-0.27

Hasil uji model serta estimasi parameter *loading estimation* (nilai bobot) untuk model persamaan dalam analisis faktor dari indikator-indikator variabel Beban Kerja menggunakan software Lisrel 8.72 dapat dilihat pada tabel uji kesesuaian berikut:

Gambar 12 diagram nilai loading faktor analisis Faktor Konfirmatori dari variabel Beban Kerja



Tabel 10 ukuran Goodness of Fit (GOF) Untuk model persamaan analisis faktor konfirmatori dari variabel Beban Kerja

Indek kesesuaian	Nilai	Keterangan
RMSEA	0.08	Model Mendekati Fit

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara statistik output pengujian kesesuaian model menunjukkan bahwa model mendekati good fit, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai indek kesesuaian model dengan menggunakan  $RMSEA \leq 0.08$  yang menurut Brown dan Cudek dalam Bacrudin (2002) bahwa apabila kriteria uji ini terpenuhi, menunjukkan bahwa model pengukuran Good Fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model faktor dari ke-7 indikator variabel Beban Kerja mendekati baik atau fit dengan data.

Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Beban Kerja merupakan faktor yang signifikan, hal ini disebabkan nilai signifikansi factor loading lambda yang disebut  $T_{hitung} > T_{tabel(0.05;198)} = 1,960$  sehingga dalam uji hipotesisnya diambil keputusan  $H_0$  ditolak yang berarti seluruh indikator merupakan faktor yang signifikan membentuk variabel Beban Kerja.

Artinya, jika KPU NTB ingin Menurunkan Beban Kerja badan *ad hoc*, maka penyelenggara Pemilu harus mempertahankan indikator yang nilai loading faktornya tinggi yaitu pemberian arahan dan bimbingan teknis (Bimtek) agar petugas bisa lebih

mudah dalam menjalankan tugasnya. Disamping itu juga agar Beban Kerja semakin ringan maka KPU NTB harus lebih meningkatkan atau memperhatikan indikator-indikator yang nilai loading faktornya masih rendah yaitu petugas harus dilindungi jika ada elit partai politik yang mengintervensi kerjanya serta petugas harus diperhatikan lama jam kerjanya.

### c. Variabel Integritas

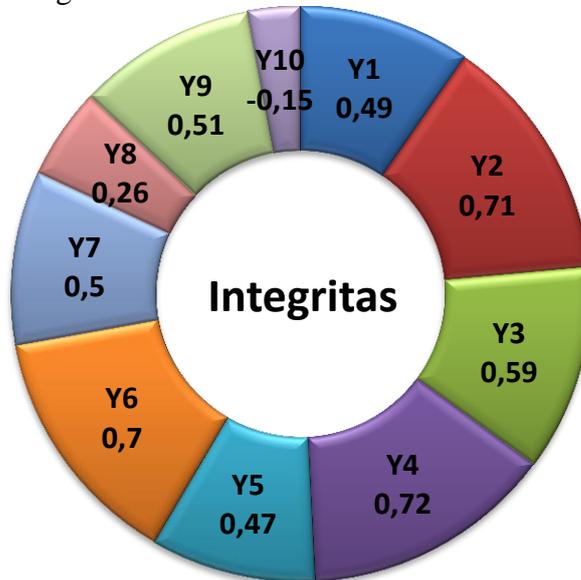
Variabel Integritas terdiri dari beberapa indikator antara lain:

Tabel 11. Nilai loading faktor variabel Integritas

	Variabel Indikator Endogen	Loading Faktor
Y1	Saya selalu menyampaikan seluruh informasi yang disampaikan kepada masyarakat dan peserta Pemilu dengan benar berdasarkan data dan/atau fakta.	0.49
Y2	Selaku petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> Saya selalu mencatat hasil penghitungan suara yang sesuai dengan Salinan C1 Plano atau C1 Plano.	0.71
Y3	Saya selalu bertindak netral atau tidak memihak terhadap partai politik, calon, pasangan calon, timses, dan/atau peserta Pemilu lainnya.	0.59
Y4	Saya selalu menolak segala sesuatu yang dapat menimbulkan pengaruh buruk terhadap pelaksanaan tugas saya.	0.72
Y5	Saya menolak dan selalu menghindari intervensi dari pihak manapun.	0.47
Y6	Saya selalu memperlakukan secara adil setiap calon, peserta Pemilu, pemilih, dan pihak lain yang terlibat dalam proses Pemilu.	0.70
Y7	Saya selalu memberikan kesempatan yang sama seluruh peserta Pemilu dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul pada saat pemungutan & penghitungan suara atau rekapitulasi.	0.50
Y8	Selalu menjelaskan kepada publik apabila terjadi penyimpangan dalam proses kerja lembaga penyelenggara pemilu serta upaya perbaikannya	0.26
Y9	Saya selalu mengambil keputusan berdasarkan peraturan perundang-undangan, prosedur dan tata tertib yang diterapkan	0.51
Y10	Saya akan menerima uang atau barang jika diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh peserta Pemilu atau tim kampanye	-0.15
Y11	Saya akan menyatakan secara terbuka dalam rapat apabila memiliki hubungan keluarga atau sanak saudara dengan calon peserta pemilu dan tim kampanye	-0.11

Hasil uji model serta estimasi parameter *loading estimation* (nilai bobot) untuk model persamaan dalam analisis faktor dari indikator-indikator variabel Integritas menggunakan software Lisrel 8.72 dapat dilihat pada tabel uji kesesuaian berikut:

Gambar 13 diagram nilai *loading* faktor analisis Faktor Konfirmatori dari variabel Integritas



Tabel 12 ukuran Goodness of Fit Untuk model persamaan analisi faktor konfirmatori dari variabel Integritas

Indek kesesuaian	Nilai	Keterangan
RMSEA	0.08	Model Mendekati Fit

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara statistik output pengujian kesesuaian model menunjukkan bahwa model mendekati good fit, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai indek kesesuaian model dengan menggunakan  $RMSEA \leq 0.08$  yang menurut Brown dan Cudek dalam Bacrudin (2002) bahwa apabila kriteria uji ini terpenuhi, menunjukkan bahwa model pengukuran Good Fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model faktor dari ke-11 indikator variabel Integritas mendekati baik atau fit dengan data.

Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Integritas merupakan faktor yang signifikan, hal ini disebabkan nilai signifikasi factor loading lambda yang disebut  $T_{hitung} > T_{tabel(0.05;198)} = 1,960$  sehingga dalam uji hipotesisnya diambil keputusan  $H_0$  ditolak yang berarti seluruh indikator merupakan faktor yang signifikan membentuk variabel Integritas.

Artinya, jika KPU NTB ingin meningkatkan Integritas badan *ad hoc*, maka penyelenggara Pemilu harus mempertahankan indikator yang nilai loading faktornya tinggi dan meningkatkan indikator-indikator yang nilai loading faktornya rendah.

#### d. Variabel Profesionalitas

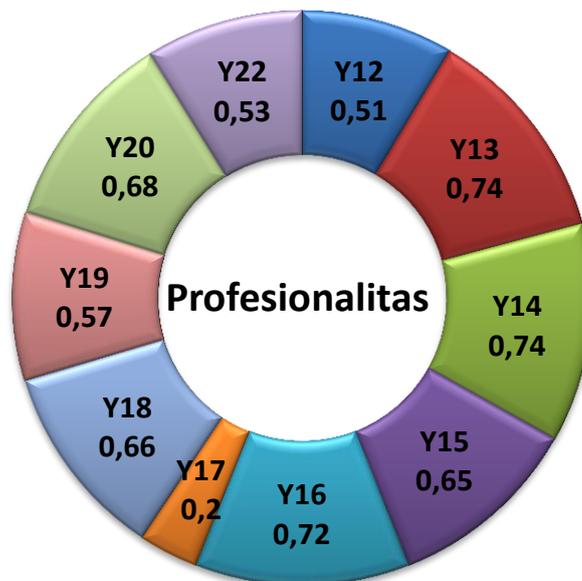
Variabel profesionalitas terdiri dari beberapa indikator antara lain:

Tabel 13. Nilai loading faktor variabel Profesionalitas

	Variabel indikator Endogen	Loading Faktor
Y12	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya telah melakukan pembagian tugas secara tepat antar anggota	0.51
Y13	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu menjalankan tugas sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku	0.74
Y14	Saya selalu menjaga dan menjamin kualitas pelayanan kepada pemilih dan peserta sesuai dengan standar profesional administrasi penyelenggara pemilu	0.74
Y15	Saya selalu melaksanakan tugas sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> dengan komitmen tinggi	0.65
Y16	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemilu sepenuhnya diterapkan secara adil dan tidak berpihak	0.72
Y17	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu mengindahkan norma dalam penyelenggaraan pemilu	0.20
Y18	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya Selalu memberikan informasi mengenai pemilu kepada publik secara lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan	0.66
Y19	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu melakukan pendataan data dan dokumen secara tertib	0.57
Y20	Saya selalu memberikan akses dan pelayanan yang mudah kepada publik untuk mendapatkan informasi data yang berkaitan sesuai dengan peraturan perundang-undangan	0.68
Y21	Saya tetap mengumumkan adanya hubungan atau keterkaitan pribadi dengan peserta pemilu agar tidak menimbulkan konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i>	-0.02
Y22	Saya tidak pernah terlibat dalam setiap bentuk kegiatan resmi maupun tidak resmi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan	0.53

Hasil uji model serta estimasi parameter loading estimation (nilai bobot) untuk model persamaan dalam analisis faktor dari indikator-indikator variabel Profesionalitas menggunakan software Lisrel 8.72 dapat dilihat pada tabel uji kesesuaian berikut:

Gambar 14 diagram nilai loading faktor analisis Faktor Konfirmatori dari variabel Profesionalitas



Tabel 14 ukuran Goodnes Of Fit Untuk model persamaan analisis faktor konfirmatori dari variabel Profesionalitas

Indek kesesuaian	Nilai	Keterangan
RMSEA	0.08	Model Mendekati Fit

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara statistik output pengujian kesesuaian model menunjukkan bahwa model mendekati good fit, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai indek kesesuaian model dengan menggunakan  $RMSEA \leq 0.080$  yang menurut Brown dan Cudek dalam Bacrudin (2002) bahwa apabila kriteria uji ini terpenuhi, menunjukkan bahwa model pengukuran Good Fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model faktor dari ke-11 indikator variabel Integritas mendekati baik atau fit dengan data.

Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Profesionalitas merupakan faktor yang signifikan, hal ini disebabkan nilai signifikansi factor loading lambda yang disebut  $T_{hitung} > T_{tabel(0.05;198)} = 1,960$  sehingga dalam uji

hipotesisnya diambil keputusan H0 ditolak yang berarti seluruh indikator merupakan faktor yang signifikan membentuk variabel profesionalitas.

Artinya, jika KPU NTB ingin meningkatkan profesionalitas badan *ad hoc*, maka penyelenggara Pemilu harus mempertahankan indikator yang nilai loading faktornya tinggi dan meningkatkan indikator-indikator yang nilai loading faktornya rendah seperti Y17 (*Sebagai penyelenggara pemilu badan ad hoc saya selalu mengindahkan norma dalam penyelenggaraan pemilu*) yang berarti masih banyak yang tidak mengindahkan norma-norma dalam penyelenggaraan Pemilu.

## 2. Analisis Model Struktural

Analisis Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM) merupakan suatu model persamaan untuk menganalisa hubungan atau pengaruh antar variabel yang bersifat laten (tidak dapat diukur) secara simultan. Jika CFA digunakan untuk mengukur suatu variabel laten melalui indikator-indikatornya (disebut model pengukuran), maka SEM dilakukan untuk melihat pengaruh satu atau beberapa variabel laten terhadap variabel laten lainnya (disebut model struktural), serta digunakan juga untuk melihat variabel laten independen manakah yang paling dominan memengaruhi variabel laten dependen dalam model. Pada tahap ini akan dilakukan pengujian terhadap model struktural yang diperoleh berdasarkan model yang telah dipilih pada tahap sebelumnya. Hipotesis model struktural dalam penelitian ini yaitu:

### Model Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2$$

Hipotesis:

H0 :  $\gamma_{11}=0$  Tidak ada pengaruh proses rekrutmen terhadap integritas

H0 :  $\gamma_{11}\neq 0$  Ada pengaruh proses rekrutmen terhadap integritas

H0 :  $\gamma_{12}=0$  Tidak ada pengaruh proses rekrutmen terhadap profesionalitas

H0 :  $\gamma_{12}\neq 0$  Ada pengaruh proses rekrutmen terhadap profesionalitas

## Model Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2$$

Hipotesis:

$H_0 : \gamma_{21}=0$  Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap integritas

$H_0 : \gamma_{21}\neq 0$  Ada pengaruh beban kerja terhadap integritas

$H_0 : \gamma_{22}=0$  Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap profesionalitas

$H_0 : \gamma_{22}\neq 0$  Ada pengaruh beban kerja terhadap profesionalitas

## Model struktural 3

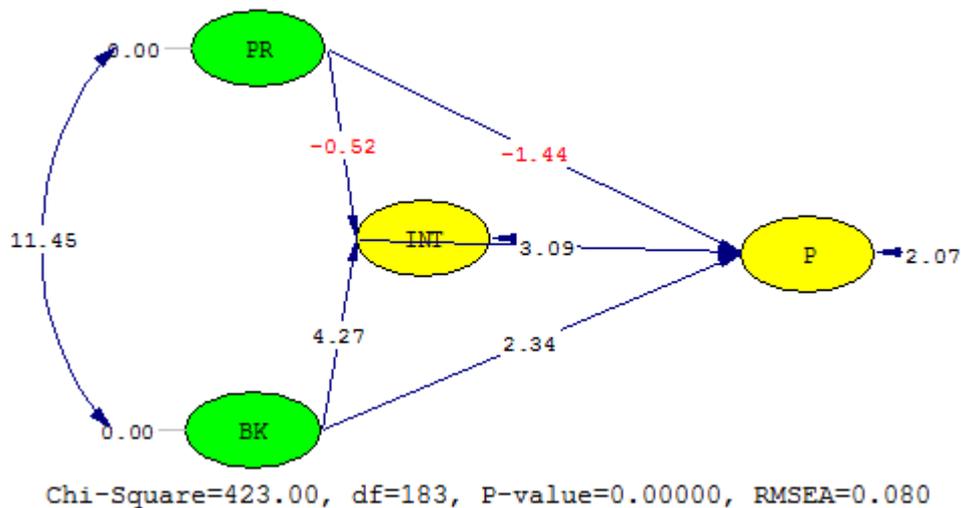
Hipotesis:

$$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2$$

$H_0 : \beta_1=0$  Tidak ada pengaruh proses rekrutmen, beban kerja dan integritas terhadap profesionalitas

$H_0 : \beta_1\neq 0$  ada pengaruh proses rekrutmen, beban kerja dan integritas terhadap profesionalitas

Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5% ( $Z_{0.025}= 1.96$ ). Berikut ini akan disajikan gambar dan tabel hasil pengujian



Gambar 15. Pengukuran model Struktural

Tabel 15. Pengujian model struktural

Model struktural	Variabel laten	t-hitung	Keputusan
$INT = -0.099\xi_1 + 0.86\xi_2$	Proses rekrutmen	-0.52	Terima H0
	Beban kerja	4.27	Tolak H0
$P = -0.28\xi_1 + 1.06\xi_2$	Proses rekrutmen	-1.44	Terima H0
	Beban kerja	2.34	Tolak H0
$P = 0.53\eta_1 - 0.23\xi_1 + 0.60\xi_2$	Integritas	3.09	Tolak H0
	Proses rekrutmen	-1.44	Terima H0
	Beban kerja	2.34	Tolak H0

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh antara pola rekrutmen terhadap integritas dan profesionalitas penyelenggara badan ad hoc pada tahun 2019 di provinsi NTB sedangkan beban kerja berpengaruh terhadap integritas dan profesionalitas badan penyelenggara badan ad hoc pada pemilu serentak 2019 di provinsi NTB.

Selain melihat pengaruh antara pola rekrutmen dan beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas menarik untuk dilihat komparasi antara:

- a. Beban kerja, integritas dan profesionalitas antara petugas priode pertama dengan priode kedua
- b. Beban kerja, integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc terhadap umur responden
- c. Beban kerja, integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc pada tingkat PPK, PPS, dan KPPS
- d. Beban kerja, integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc pada tingkat SMA, D3, S1 dan S2

### 3. Uji T-test Dua Sampel dan Analisis Varian Satu Jalan

Uji T-Test dua sampel digunakan untuk melihat hasil komparasi beban kerja, integritas, profesionalitas petugas badan ad hoc untuk petugas pada priode pertama dan priode kedua.

Tabel 16. Uji t-test dua sampel perbedaan Beban Kerja, Integritas dan Profesionalitas terhadap kelompok petugas priode pertama dan priode kedua

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
BK	Equal variances assumed	1.852	.175	-1.046	187	.297	-.508	.486	-1.467	.450
	Equal variances not assumed			-1.001	98.950	.319	-.508	.508	-1.515	.499
INT	Equal variances assumed	.051	.822	5.056	187	.000	2.680	.530	1.635	3.726
	Equal variances not assumed			4.947	103.921	.000	2.680	.542	1.606	3.755
Prof	Equal variances assumed	22.018	.000	4.303	187	.000	2.409	.560	1.304	3.513
	Equal variances not assumed			5.280	176.687	.000	2.409	.456	1.508	3.309

Berdasarkan output SPSS pada tabel 16 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Beban Kerja diketahui nilai *Sig. Levene's test for Equality of variance* adalah sebesar  $0.175 > 0.05$  maka dapat diartikan bahwa varians data beban kerja antara petugas laki-laki dan perempuan adalah homogen atau sama. (wiratna Sujarweni, 2014:h.99). sehingga penafsiran tabel output independen samples test diatas berpedoman pada nilai yang terdapat dalam tabel *Equal Variances Assumed*". Berdasarkan output tabel 16, pada bagian *equal variances assumed* diketahui nilai *sig.(2-Tailed)* untuk variabel Beban Kerja sebesar  $0.297 > 0.05$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji independen sampel t test dapat disimpulkan bahwa H0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk beban kerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara petugas priode pertama dan priode kedua.
2. Untuk variabel Integritas diketahui nilai *Sig. Levene's test for Equality of variance* adalah sebesar  $0.882 > 0.05$  maka dapat diartikan bahwa varians data Integritas antara

petugas laki-laki dan perempuan adalah homogen atau sama. sehingga penafsiran tabel output independen samples test diatas berpedoman pada nilai yang terdapat dalam tabel *Equal Variances Assumed*". Berdasarkan output tabel 16, pada bagian *equal variances assumed* diketahui nilai *sig.(2-Tailed)* untuk variabel Integritas sebesar  $0.000 < 0.05$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *independen sampel t test* dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk integritas terdapat perbedaan yang signifikan antara petugas Priode Pertama dan Priode kedua. Selanjutnya untuk melihat petugas yang lebih berintegritas dapat dilihat dari nilai "*Mean Difference*". dari tabel output diatas diketahui nilai "*Mean Difference*" adalah sebesar 2.680. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat integritas petugas priode pertama lebih baik dari priode kedua

3. Selanjutnya untuk variabel Profesionalitas diketahui nilai *Sig. Levene's test for Equality of variance* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa varians data Profesionalitas antara petugas laki-laki dan perempuan adalah tidak homogen atau sama. sehingga penafsiran tabel output independen samples test diatas berpedoman pada nilai yang terdapat dalam tabel *Equal Variances not Assumed*". Berdasarkan output tabel 16, pada bagian *equal variances assumed* diketahui nilai *sig.(2-Tailed)* untuk variabel Integritas sebesar  $0.000 < 0.05$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *independen sampel t test* dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk Profesionalitas terdapat perbedaan yang signifikan antara petugas laki-laki dan perempuan. Selanjutnya untuk melihat petugas yang lebih Profesional dapat dilihat dari nilai "*Mean Difference*". dari tabel output diatas diketahui nilai "*Mean Difference*" adalah sebesar 2.409. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas petugas priode pertama lebih baik dari priode kedua.

## Uji ANOVA (One Way Anova)

Uji anova digunakan untuk melihat hasil komparasi beban kerja, integritas, dan profesionalitas petugas ad hoc pada beberapa jenjang diantaranya sebagai berikut:

- a. Beban kerja, integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc terhadap umur responden

H0	Tidak ada perbedaan antara beban kerja, integritas, dan profesionalitas petugas badan ad hoc terhadap umur responden
H1	Ada perbedaan antara beban kerja, integritas, dan profesionalitas petugas badan ad hoc terhadap umur responden

Kriteria uji

Nilai Sig < 0.05 (Tolak H0)

Nilai Sig > 0.05 (Terima H0)

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beban_Kerja	.346	3	196	.792
Integritas	.383	3	196	.765
Profesionalitas	.944	3	196	.420

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel test of homogeneity of variance terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama karena nilai dari *sig.* > 0.05 sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang petugas terhadap beban kerja

H0 Tidak ada perbedaan antara beban kerja, integritas, dan profesionalitas petugas badan ad hoc terhadap umur responden

H1 Ada perbedaan antara beban kerja, integritas, dan profesionalitas petugas badan ad hoc terhadap umur responden

Kriteria uji

Nilai Sig < 0.05 (Tolak H0)

Nilai Sig > 0.05 (Terima H0)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Beban_Kerja	Between Groups	5.629	3	1.876	.199	.897
	Within Groups	1846.851	196	9.423		
	Total	1852.480	199			
Integritas	Between Groups	31.116	3	10.372	.730	.535
	Within Groups	2784.864	196	14.208		
	Total	2815.980	199			
Profesionalitas	Between Groups	53.645	3	17.882	.975	.405
	Within Groups	3593.750	196	18.335		
	Total	3647.395	199			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig untuk beban kerja, integritas dan profesionalitas diperoleh nilai P(P-Value) > 0.05 dengan demikian pada taraf nyata 95% H0 diterima sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak ada perbedaan yang signifikan antara Beban Kerja, integritas, dan profesionalitas pada jenjang usia.

- b. Beban kerja, integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc pada jenjang PPK, PPS, dan KPPS

**Test of Homogeneity of Variances**

Bebankerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.277	2	190	.065

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama yaitu P-Value 0.65 > 0.05 sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang petugas terhadap beban kerja.

**ANOVA**

Bebankerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.875	2	5.937	.649	.523
Within Groups	1737.016	190	9.142		
Total	1748.891	192			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig. diperoleh nilai  $P(P\text{-Value}) = 0.523 > 0.05$  dengan demikian pada taraf nyata 95%  $H_0$  diterima sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak ada perbedaan yang signifikan antara Beban Kerja terhadap petugas di jenjang PPK, PPS, dan KPPS

**Test of Homogeneity of Variances**

Integritas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.295	2	190	.276

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama yaitu  $P\text{-Value} = 0.276 > 0.05$  sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang PPK, PPS dan KPPS terhadap Integritas

**ANOVA**

Integritas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	198.209	2	99.104	7.997	.000
Within Groups	2354.662	190	12.393		
Total	2552.870	192			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig. diperoleh nilai  $P(P\text{-Value}) = 0.000 < 0.05$  dengan demikian pada taraf nyata 95%  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah Terdapat perbedaan yang signifikan antara Integritas terhadap Petugas di jenjang PPK, PPS dan KPPS.

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: integritas

	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Petugas	Petugas
Bonferroni	ppk	pps	-.009	.864	1.000	-2.10	2.08
		kpps	2.059*	.790	.030	.15	3.97
	pps	ppk	.009	.864	1.000	-2.08	2.10
		kpps	<b>2.068*</b>	.581	.001	.67	3.47
	kpps	ppk	-2.059*	.790	.030	-3.97	-.15
		pps	-2.068*	.581	.001	-3.47	-.67

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Karena hasil uji anova menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna maka uji selanjutnya adalah melihat petugas mana yang integritasnya lebih tinggi. Berdasarkan tabel uji lanjut post hoc memperlihatkan bahwa adanya perbedaan rata-rata integritas antara petugas di jenjang PPK, PPS dan KPPS. Dengan petugas KPPS lebih berintegritas daripada yang lainnya.

### Test of Homogeneity of Variances

Profesionalitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.543	2	190	.582

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama yaitu P-Value  $0.582 > 0.05$  sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang petugas PPK, PPS dan KPPS terhadap Profesionalitas.

### ANOVA

Profesionalitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	358.150	2	179.075	13.467	.000
Within Groups	2526.544	190	13.298		
Total	2884.694	192			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig. diperoleh nilai  $P(P\text{-Value}) = 0.000 < 0.05$  dengan demikian pada taraf nyata 95%  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah ada perbedaan yang signifikan antara Profesionalitas terhadap tingkat petugas di jenjang PPK, PPS dan KPPS.

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: profesionalitas

	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Petugas	Petugas
Bonferroni	ppk	pps	-1.009	.895	.782	-3.17	1.15
		kpps	<b>2.011*</b>	.818	.045	.03	3.99
	pps	ppk	1.009	.895	.782	-1.15	3.17
		kpps	3.020*	.602	.000	1.57	4.47
	kpps	ppk	-2.011*	.818	.045	-3.99	-.03
		pps	-3.020*	.602	.000	-4.47	-1.57

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Karena hasil uji anova menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna maka uji selanjutnya adalah melihat petugas mana yang integritasnya lebih tinggi. Berdasarkan tabel uji lanjut post hoc memperlihatkan bahwa adanya perbedaan rata-rata profesionalitas antara petugas di jenjang PPK, PPS dan KPPS. Dengan petugas KPPS lebih profesional daripada yang lainnya.

- c. Beban kerja, integritas dan profesionalitas petugas badan ad hoc pada jenjang SMA, D3, S1 dan S2

#### Test of Homogeneity of Variances

Beban Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.959	3	196	.413

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama yaitu  $P\text{-Value} = 0.413 > 0.05$  sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang pendidikan terhadap beban kerja.

**ANOVA**

Beban Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.878	3	1.959	.208	.891
Within Groups	1846.602	196	9.421		
Total	1852.480	199			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig. diperoleh nilai  $P(P\text{-Value}) = 0.891 > 0.05$  dengan demikian pada taraf nyata 95%  $H_0$  diterima sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak ada perbedaan yang signifikan antara Beban Kerja terhadap tingkat pendidikan.

**Test of Homogeneity of Variances**

Integritas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.106	3	196	.348

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama yaitu  $P\text{-Value} = 0.384 > 0.05$  sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang pendidikan terhadap integritas.

**ANOVA**

INT

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	213.578	3	71.193	5.362	.001
Within Groups	2602.402	196	13.278		
Total	2815.980	199			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig. diperoleh nilai  $P(P\text{-Value}) = 0.01 < 0.05$  dengan demikian pada taraf nyata 95%  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara Integritas terhadap tingkat pendidikan

### Multiple Comparisons

Dependent Variable:INT

	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	SMA	D3	-.141	1.439	1.000	-3.98	3.70
		S1	<b>1.927*</b>	.539	.003	.49	3.36
		S2	5.145	2.610	.301	-1.81	12.10
	D3	SMA	.141	1.439	1.000	-3.70	3.98
		S1	2.068	1.419	.879	-1.71	5.85
		S2	5.286	2.922	.432	-2.50	13.07
	S1	SMA	-1.927*	.539	.003	-3.36	-.49
		D3	-2.068	1.419	.879	-5.85	1.71
		S2	3.217	2.599	1.000	-3.71	10.14
	S2	SMA	-5.145	2.610	.301	-12.10	1.81
		D3	-5.286	2.922	.432	-13.07	2.50
		S1	-3.217	2.599	1.000	-10.14	3.71

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Karena hasil uji anova menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna maka uji selanjutnya adalah melihat petugas mana yang integritasnya lebih tinggi. Berdasarkan tabel uji lanjut post hoc memperlihatkan bahwa adanya perbedaan rata-rata integritas antara petugas dengan jenjang pendidikan S1 dan SMA. Dengan S1 mempunyai integritas yang lebih tinggi daripada SMA, D3 dan S2.

### Test of Homogeneity of Variances

Profesional			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.678	3	196	.566

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis anova adalah varians dari setiap kelompok harus sama. Dari tabel terlihat bahwa varians dari setiap kelompok adalah sama yaitu P-Value  $0.566 > 0.05$  sehingga uji anova valid untuk menguji tingkat perbedaan antara jenjang pendidikan terhadap beban kerja.

### ANOVA

Profesional

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	308.279	3	102.760	6.032	.001
Within Groups	3339.116	196	17.036		
Total	3647.395	199			

Berdasarkan output Anova, pada kolom sig. diperoleh nilai P(P-Value)= 0.001<0.05 dengan demikian pada taraf nyata 95% H0 ditolak sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara Profesionalitas terhadap tingkat pendidikan

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Profesional

	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	SMA	D3	-.192	1.630	1.000	-4.54	4.15
		S1	<b>2.419*</b>	.610	.001	.79	4.05
		S2	4.737	2.957	.665	-3.14	12.62
	D3	SMA	.192	1.630	1.000	-4.15	4.54
		S1	2.611	1.607	.635	-1.67	6.89
		S2	4.929	3.309	.828	-3.89	13.75
	S1	SMA	-2.419*	.610	.001	-4.05	-.79
		D3	-2.611	1.607	.635	-6.89	1.67
		S2	2.317	2.944	1.000	-5.53	10.16
	S2	SMA	-4.737	2.957	.665	-12.62	3.14
		D3	-4.929	3.309	.828	-13.75	3.89
		S1	-2.317	2.944	1.000	-10.16	5.53

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Karena hasil uji anova menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna maka uji selanjutnya adalah melihat petugas mana yang integritasnya lebih tinggi. Berdasarkan tabel uji lanjut post hoc memperlihatkan bahwa adanya perbedaan rata-rata profesionalitas antara

petugas dengan jenjang pendidikan S1 dan SMA dimana S1 mempunyai Profesionalitas yang lebih tinggi daripada SMA, D3, S2.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil uraian dan analisa dalam pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan integritas. Artinya, pola rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap integritas petugas badan penyelenggara *ad hoc* pada Pemilu serentak tahun 2019 di Provinsi NTB. Demikian juga dengan hubungan positif antara pola rekrutmen dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc*. Penelitian ini menyimpulkan antara keduanya tidak terdapat hubungan. Dengan kata lain, pola rekrutmen tidak berpengaruh terhadap aspek profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc*.
2. Berbeda dengan pola rekrutmen, beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan integritas dan profesionalitas. Artinya, aspek beban kerja memiliki pengaruh terhadap integritas dan profesionalitas petugas pemilihan dari unsur badan penyelenggara *ad hoc* pada Pemilu serentak 2019 di NTB. Beban kerja yang besar, dapat memberikan pengaruh terhadap integritas dan profesionalitas.
3. Tidak terdapat perbedaan beban kerja yang signifikan antara petugas periode pertama dan periode kedua.
4. Terdapat perbedaan integritas dan profesionalitas yang signifikan antara petugas periode pertama dan periode kedua. Berdasarkan analisa komparatif, integritas petugas badan penyelenggara *ad hoc* periode pertama lebih tinggi daripada panitia badan penyelenggara *ad hoc* yang menjabat periode kedua. Begitu juga aspek profesionalitas periode pertama lebih tinggi dibandingkan dengan profesionalitas penyelenggara badan *ad hoc* yang masuk dua periode menjadi PPK, PPS, atau KPPS.
5. Tidak terdapat perbedaan beban kerja, integritas dan profesionalitas yang signifikan antara usia remaja, dewasa awal, dewasa akhir dan lanjut usia.
6. Tidak terdapat perbedaan beban kerja yang signifikan antara petugas PPK, PPS dan KPPS.

7. Terdapat perbedaan integritas dan profesionalitas yang signifikan antara petugas PPK, PPS dan KPPS.
8. Petugas KPPS lebih tinggi aspek integritas dan profesionalitasnya dibandingkan dengan badan penyelenggara *ad hoc* di tingkat PPK dan PPS.
9. Tidak terdapat perbedaan beban kerja yang signifikan antara petugas jenjang SMA, D3, S1 dan S2.
10. Terdapat perbedaan integritas dan profesionalitas yang signifikan antara petugas jenjang SMA, D3, S1 dan S2 dimana S1 mempunyai Integritas dan profesionalitas yang lebih tinggi daripada SMA, D3, dan yang berpendidikan S2.

## 2. Rekomendasi

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka kami memberikan rekomendasi kepada KPU NTB untuk:

1. Melihat pengaruh signifikan beban kerja terhadap integritas dan profesionalitas penyelenggara badan *ad hoc*, maka untuk meningkatkan integritas dan profesionalitas Sumber Daya Manusia badan penyelenggara *ad hoc*, KPU NTB khususnya atau KPU dalam semua tingkatan pada umumnya, agar memperhatikan dan mempertimbangkan aspek beban kerja badan penyelenggara *ad hoc*, khususnya lama jam kerja dan honorarium yang diterima petugas badan *ad hoc*. Dua aspek ini yang *loading* faktornya rendah, sehingga untuk mengurangi beban kerja badan penyelenggara *ad hoc*, harus mengurangi waktu jam kerja yang cukup lama dan meningkatkan jumlah honor yang sesuai dengan beban kerja.
2. Memberikan bimtek yang berkala kepada petugas PPK, PPS dan KPPS untuk memberikan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya.
3. Untuk menjaga integritas dan profesionalitas badan penyelenggara *ad hoc*, kebijakan KPU NTB yang membatasi maksimal petugas badan *ad hoc* hanya dua periode, diharapkan tetap dipertahankan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa periode pertama lebih berintegritas dan lebih memiliki profesionalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang menjabat atau menjadi badan *ad hoc* periode kedua.
4. Pada pola rekrutmen, KPU agar memaksimalkan penyebaran informasi proses rekrutmen melalui website atau akun sosial media dari KPU NTB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Muslich & Sri Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cholid, Narbuko dan Achmadi, Abu. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Feith, Herbert. 1999. *Pemilihan Umum 1955 di Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2009. *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill.
- Handoko, Hani T. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komaruddin. 1996. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta : CV. Rajawali
- Moenir, A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan. 2009. *Metode & Teknik menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Topo dan Ida Budhiati. 2019. *Pemilu di Indonesia, Kelembagaan, Pelaksanaan dan Pengawasan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Singarimbun, dkk. 2003. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES)
- Sugiyon. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna . 2014. *SPSS untuk prnrliyisn*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres
- Sukriah, Ika, Akram. 2009. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit*. Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang
- Sukrisno, Agoes. 2012. *Auditing (Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik)*. Edisi ke-empat. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### 1. Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH POLA REKRUTMEN DAN BEBAN KERJA TERHADAP INTEGRITAS DAN PROFESIONALITAS BADAN PENYELENGGARA *AD HOC* PADA PEMILU SERENTAK 2019

---

#### 1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

Alamat : .....

Umur : .....

Agama : .....

Pendidikan terakhir : .....

Nomer HP : .....

Masa Tugas :  Periode Pertama  
 Periode Kedua

#### 2. PETUNJUK PENGISIAN:

- Kuesioner ditujukan untuk seluruh petugas badan *ad hoc* di provinsi NTB.
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
- Pilihan Jawaban yaitu :
  - Sangat Tidak Setuju :**STS**
  - Tidak Setuju :**TS**
  - Netral :**N**
  - Setuju :**S**
  - Sangat Setuju :**SS**
- Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini.

No	Variabel	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Proses rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> (PPK, PPS dan KPPS) sudah dilakukan sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.					
2	Seluruh tahapan rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> dilakukan secara terbuka.					
3	Batasan waktu pelaksanaan rekrutmen dan masa rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> yang dilakukan oleh panitia dianggap cukup.					

No	Variabel	STS	TS	N	S	SS
4	Saya mengetahui rekrutmen anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> melalui papan pengumuman, website dan media lainnya.					
5	Saya menjadi petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> karena memiliki kedekatan dengan Penyelenggara Pemilu dan elit (seperti komisioner KPU, BAWASLU, Pemerintah)					
6	Menurut saya, persyaratan menjadi petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> sangat memberatkan.					
7	Saya bukan timses, tapi saya sudah punya pilihan politik sebelum mendaftar menjadi petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> .					
8	Saya mengetahui dengan baik tugas dan fungsi saya sebagai anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> (PPK, PPS, dan KPPS)					
9	Pemberian arahan dan bimbingan teknis (Bimtek) membuat Saya semakin mudah dalam menjalankan tugas sebagai anggota Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> .					
10	Saya mengisi dengan baik dan benar formulir-formulir yang diberikan pada hari pemungutan dan penghitungan suara ataupun pada saat rekapitulasi.					
11	Saya memiliki pengalaman sebagai Penyelenggara sebelumnya sehingga membuat beban kerja lebih ringan.					
12	Saya merasa jumlah honor yang saya terima, tidak sesuai dengan beban kerja sebagai Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> (PPK, PPS dan KPPS)					
13	Adanya intervensi dari elit politik dan tokoh masyarakat mengganggu kerja saya sebagai petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> .					
14	Saya merasa jam kerja sebagai petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> terlalu panjang dan melelahkan.					
15	Saya selalu menyampaikan seluruh informasi yang disampaikan kepada masyarakat dan peserta Pemilu dengan benar berdasarkan data dan/atau fakta.					
16	Selaku petugas Badan Penyelenggara <i>ad hoc</i> Saya selalu mencatat hasil penghitungan suara yang sesuai dengan Salinan C1 Plano atau C1 Plano.					
17	Saya selalu bertindak netral atau tidak memihak terhadap partai politik, calon, pasangan calon, timses, dan/atau peserta Pemilu lainnya.					
18	Saya selalu menolak segala sesuatu yang dapat menimbulkan pengaruh buruk terhadap pelaksanaan tugas saya.					
19	Saya menolak dan selalu menghindari intervensi dari pihak manapun.					
20	Saya selalu memperlakukan secara adil setiap calon, peserta Pemilu, pemilih, dan pihak lain yang terlibat dalam proses Pemilu.					
21	Saya selalu memberikan kesempatan yang sama seluruh peserta Pemilu dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul pada saat pemungutan & penghitungan suara atau rekapitulasi.					
22	Selalu menjelaskan kepada publik apabila terjadi penyimpangan dalam proses kerja lembaga penyelenggara pemilu serta upaya perbaikannya					

No	Variabel	STS	TS	N	S	SS
23	Saya selalu mengambil keputusan berdasarkan peraturan perundang-undangan, prosedur dan tata tertib yang diterapkan					
24	Saya akan menerima uang atau barang jika diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh peserta Pemilu atau tim kampanye					
25	Saya akan menyatakan secara terbuka dalam rapat apabila memiliki hubungan keluarga atau sanak saudara dengan calon peserta pemilu dan tim kampanye					
26	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya telah melakukan pembagian tugas secara tepat antar anggota					
27	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu menjalankan tugas sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku					
28	Saya selalu menjaga dan menjamin kualitas pelayanan kepada pemilih dan peserta sesuai dengan standar profesional administrasi penyelenggara pemilu					
29	Saya selalu melaksanakan tugas sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> dengan komitmen tinggi					
30	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemilu sepenuhnya diterapkan secara adil dan tidak berpihak					
31	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu mengindahkan norma dalam penyelenggaraan pemilu					
32	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya Selalu memberikan informasi mengenai pemilu kepada publik secara lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan					
33	Sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i> saya selalu melakukan pendataan data dan dokumen secara tertib					
34	Saya selalu memberikan akses dan pelayanan yang mudah kepada publik untuk mendapatkan informasi data yang berkaitan sesuai dengan peraturan perundang-undangan					
35	Saya tetap mengumumkan adanya hubungan atau keterkaitan pribadi dengan peserta pemilu agar tidak menimbulkan konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas sebagai penyelenggara pemilu badan <i>ad hoc</i>					
36	Saya tidak pernah terlibat dalam setiap bentuk kegiatan resmi maupun tidak resmi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan					

**Terima Kasih**  
**Bapak/Ibu Telah Mengisi Kuesioner Ini**

## 2. Jawaban Responden

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		
5	5	4	5	1	1	3	5	5	5	4	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
5	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	5	2	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
5	4	4	5	1	5	3	5	4	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5		
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
5	5	4	5	2	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	
4	5	5	4	1	2	3	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	4	4	5	1	3	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3
4	4	4	2	2	3	1	5	4	4	2	1	5	1	2	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	2	2	4	5	5	5	3	2	2	2	3	5	5	5	4	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	1	1	3	4	3	2	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	
4	4	4	3	1	3	4	4	3	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
5	5	2	4	1	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	1	4	1	1	4	3	4	1	1	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3
4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	1	2	4	5	5	4	4	4	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4



5	4	4	5	3	3	2	4	4	5	4	1	5	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	2		
3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	1	2	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3			
5	5	4	5	2	2	4	5	4	4	4	2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5		
5	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5			
5	5	4	4	1	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5			
4	4	4	5	1	1	4	5	4	4	4	2	2	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5			
4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	4			
4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4		
5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3		
4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
4	3	2	3	2	1	4	3	4	5	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3			
5	5	4	5	2	2	3	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	
5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
5	5	4	5	1	2	3	5	5	4	5	4	1	1	5	4	3	5	5	5	4	4	4	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	
4	5	4	5	2	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5		
5	5	4	4	2	2	2	5	4	5	4	1	3	2	5	4	3	5	4	5	4	5	5	1	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4
5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	
5	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	3	1	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
5	5	5	4	1	2	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	3	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	2	2	1	5	5	5	4	1	3	2	5	4	3	4	5	5	4	5	5	1	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	
5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
5	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
4	5	4	4	3	2	2	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	



4	5	4	4	2	4	3	4	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5			
5	5	4	5	1	2	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5		
5	4	4	5	2	4	3	4	5	4	3	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	1	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5		
5	5	4	5	2	2	4	4	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3			
4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	1	2	3	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3		
4	4	3	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	3	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	2	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	3	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	2	2	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	2	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
4	5	5	5	1	2	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	
5	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	2	4	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	2	2	4	2	5	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
5	4	4	4	2	4	1	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4		
5	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	2	2	4	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

5	5	4	5	1	2	3	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	
5	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	1	4	
4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	
4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	2	2	3	5	5	5	4	2	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
4	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	2	2	2	5	5	5	4	4	5	5	3	5	1	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	1	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	1	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	
5	5	3	5	2	2	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	1	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	
4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	
4	5	5	4	2	3	3	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	
5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	2	1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	1	1	2	4	5	5	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	1	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	1	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	1	2	3	4	5	4	5	1	1	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	
5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	
4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	1	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	1	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4
3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3

5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	1	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5		
5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4		
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	1	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5		
4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	4	4	2	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	
5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	
4	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	1	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	
5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4		
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	1	3	2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5		
5	4	4	5	3	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	1	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	2	3		
5	4	4	5	1	2	5	5	4	5	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	1	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5		
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	
4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4		
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	
4	4	3	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	1	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4		
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	2	1	3	3	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

