



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN  
KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI PEJABAT STRUKTURAL  
DI BIRO PERENCANAAN SEKRETARIAT JENDERAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**

**T E S I S**

**MULYETNI  
0706308875**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL**

**JAKARTA  
DESEMBER 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN  
KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI PEJABAT STRUKTURAL  
DI BIRO PERENCANAAN SEKRETARIAT JENDERAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**

**T E S I S**

**Diajukan sebagai salahsatu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains**

**MULYETNI  
0706308875**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PERENCANAAN,  
STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

**JAKARTA  
DESEMBER 2009**



## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Mulyetni  
NPM : 070630875  
Tanda Tangan :  
Tanggal :

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Mulyetni  
NPM : 0706308875  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Judul Tesis : Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Konsentrasi Pengkajian Strategik Perencanaan, Strategik dan Kebijakan Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Suahasil Nazara

*Suahasil Nazara*  
(.....)

Pembimbing : Prof. DR. Chandra Wijaya

*Chandra Wijaya*  
(.....)

Penguji : Dr. Dewi Hanggracni, SE, MBA

*Dewi Hanggracni*  
(.....)


Jakarta, Desember 2009

UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
KONSENTRASI KAJIAN STRATEGIK PERENCANAAN,  
STRATEGI DAN KEBIJAKAN

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : MULYETNI  
NPM : 0706308875  
JUDUL TESIS : ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI DAN  
PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI  
PEJABAT STRUKTURAL DI BIRO PERENCANAAN  
SEKRETARIAT JENDERAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM

Telah Disetujui untuk Dioji  
Pembimbing



(Prof. DR. Chandra Wijaya, MM. M.Si.)

## KATA PENGANTAR

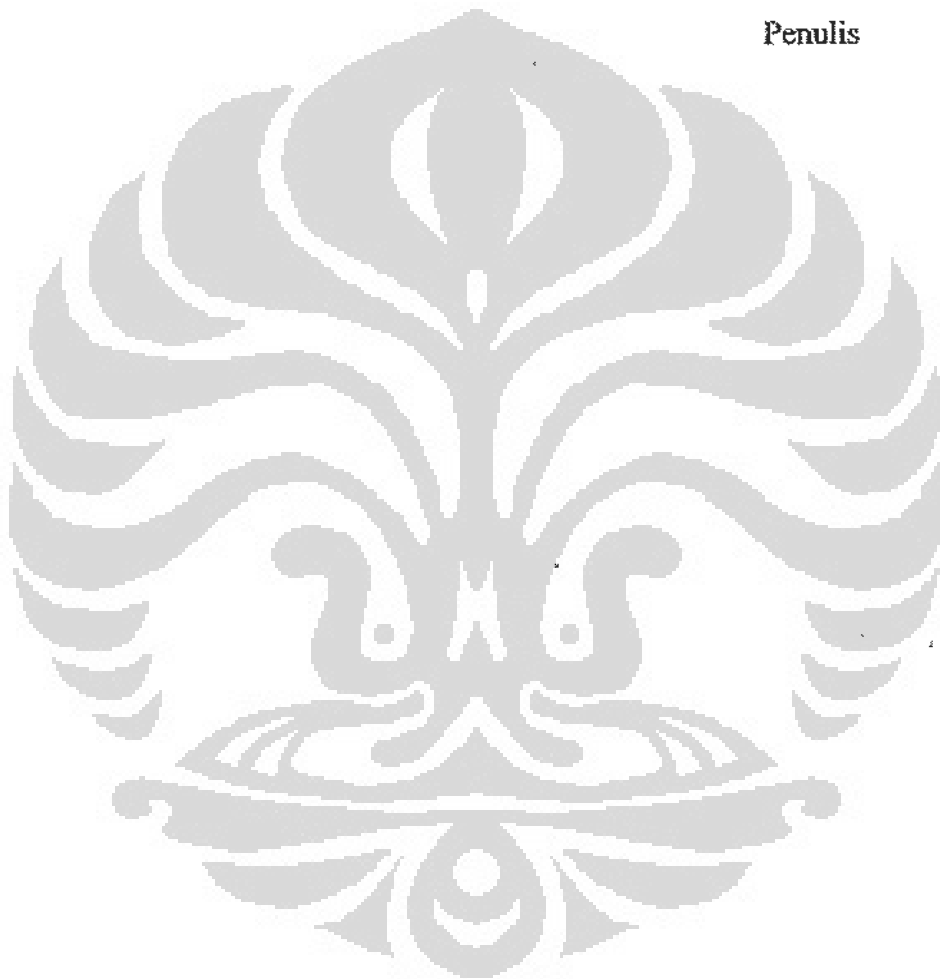
Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sain Program Studi Ketahanan Nasional, Kajian Perencanaan Strategik, pada Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai penyusunan tesis ini sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. Chandra Wijaya, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran didalam mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Kedua Orang Tua , kakak-kakak dan keponakan-keponakan yang telah banyak memberikan support dan doanya selama menyusun tesis ini.
3. Bapak Imam Santoso, SH selaku Kepala Biro Perencanaan yang telah memfasilitasi penulis dalam menempuh pendidikan S2.
4. Bapak Budi Wihardja selaku Kepala Bagian Pelaksanaan Anggaran yang selalu memberikan ijin dan support kepada penulis dalam menempuh pendidikan S2.
5. Teman-teman Renstra 3, senang dan duka telah kita lalui selama 2 tahun ini, semoga persahabatan kita akan terus berlanjut.
6. Pejabat dan Staf di Biro Perencanaan, yang selalu membantu dalam hal pekerjaan selama penulis menempuh pendidikan S2.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan saudara-saudara semua. Dan semoga tesis ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Desember 2009

Penulis



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

**(Hasil Karya Perorangan)**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mulyetni  
NPM : 0706308875  
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional  
Kajian : Kajian Perencanaan Strategik  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM.

Beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : Desember 2009  
yang menyatakan :

(Mulyetni)





UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
KEKHUSUSAN PERENCANAAN STRATEGI DAN  
KEBIJAKAN

### ABSTRAK

MULYETNI, 0706308875

ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN KEBUTUHAN  
PELATIHAN BAGI PEJABAT STRUKTURAL DI BIRO PERENCANAAN  
SEKRETARIAT JENDRAL DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM

Penelitian ini berfokus pada kompetensi pejabat struktural di Biro Perencanaan. Dalam membenahan kelembagaan Departemen Hukum dan HAM khususnya Biro Perencanaan dimana permasalahan pengembangan sumberdaya manusia termasuk dalam upaya peningkatan kompetensi yang sangat diperlukan terlebih lagi dengan tuntutan tugas yang semakin kompleks yang akan membawa implikasi pada kepentingan kompetensi di dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Penelitian ini termasuk penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner kepada pejabat struktural eselon III dan pejabat struktural eselon IV di lingkungan Biro Perencanaan. Data yang terkumpul diolah dengan SPSS 15.0.

Berdasarkan hasil analisis kompetensi umum, Kompetensi Khusus dan Kompetensi Teknis pejabat struktural eselon III dan eselon IV masuk dalam kategori *comfort*, menurut entegry Incorporated (1993) *comfort* adalah cukup baik pemahamannya namun kurang yakin dalam melaksankannya. Namun terdapat beberapa kondisi aktual di pejabat struktural eselon III masuk dalam kategori *exploratory* yaitu sebanyak 7 item kompetensi umum yang mendapatkan nilai di bawah 6 dan pada kompetensi teknisnya juga mendapatkan nilai dibawah 6 sebanyak 3. Dimana menurut entegry Incorporate (1993), *exploratory* adalah yang masih dalam upaya untuk memahami.

Untuk kebutuhan pelatihan pejabat eselon III dan eselon IV masuk dalam kategori pelatihan cukup meskipun terdapat beberapa kompetensi yang masuk dalam pelatihan tidak mendesak pada pejabat eselon III yaitu sebanyak 6 kompetensi umum, 7 kompetensi khusus dan 4 kompetensi teknis yang masuk dalam kebutuhan pelatihan tidak mendesak, sedangkan pejabat eselon IV sebanyak 5 kompetensi umum, 2 kompetensi teknis dan 3 kompetensi teknis

Memperhatikan hasil penelitian di atas maka perlunya penyempurnaan terhadap manajemen atau sistem pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka peningkatan kompetensi yakni penyusunan program pelatihan yang komprehensif, penyampaian materi pembelajaran dan metode pembelajaran yang disusun lebih variatif, terprogram dan konkrit dengan cara implementasi pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan stralalisasi maupun disentralisasi yang dilakukan dengan kerjasama dengan pihak ketiga untuk pelatihan non gelar maupun pelatihan teknis mengingat bhawa organisasi selalu berkembang maka sebaiknya penilaian pelatihan secara berkesinambungan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan



UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
KEKHUSUSAN PERENCANAAN STRATEGI DAN  
KEBIJAKAN

### ABSTRAK

MULYETNI, 0706308875

Competent mapping analysis and assessment of Training Necessity for Structural Functionary at Secretary Jendral Planning Bureau

The research have focus at structural functionary in planning bureau. Rearrangement institutional of law & Human right department , especially for planning bureau which has problem of human development that be include was supporting competency which more needed suith demand complicated task that implicate in competency organisation to reach demant task .

The research is deskriptif analysis research that has quantity approaching . Collecting data has done using quetioner for structural functionary grade III and grade IV in planning bureau . The data has collected and way of doing thing in SPSS15.0

Based on analysis result for general competency specialy competeny and technis competency of structural functionary grade III and grade IV is comfort category. According to Entegry Incorporatae (1993) comfort is enough comprehension but still believe to do it. But there is few actual conditions on the structural echelon III entered in the *exploratory* category of general competence 7 items that have values below 6 and on technical competence is also a value below 3 as many as 6. For the training needs echelon echelon III and IV into the category of training despite numerous enough competence in the training did not insist on the third echelon of 6 general competencies, specific competencies 7 and 4 technical competence in the non-urgent training needs, while IV echelon of general competence 5, 2 and 3 technical competence technical competence.

Noting the results of research on the need to improve the management or the education system and training employees in order to increase the competence of preparation of a comprehensive training program, delivery of learning materials and teaching methods more varied arranged, programmed and concrete implementation by the education and training conducted by centralization and centralized conducted with cooperation with third parties for non-degree training and technical training always remember that the organization develops the assessment should be continuous training.

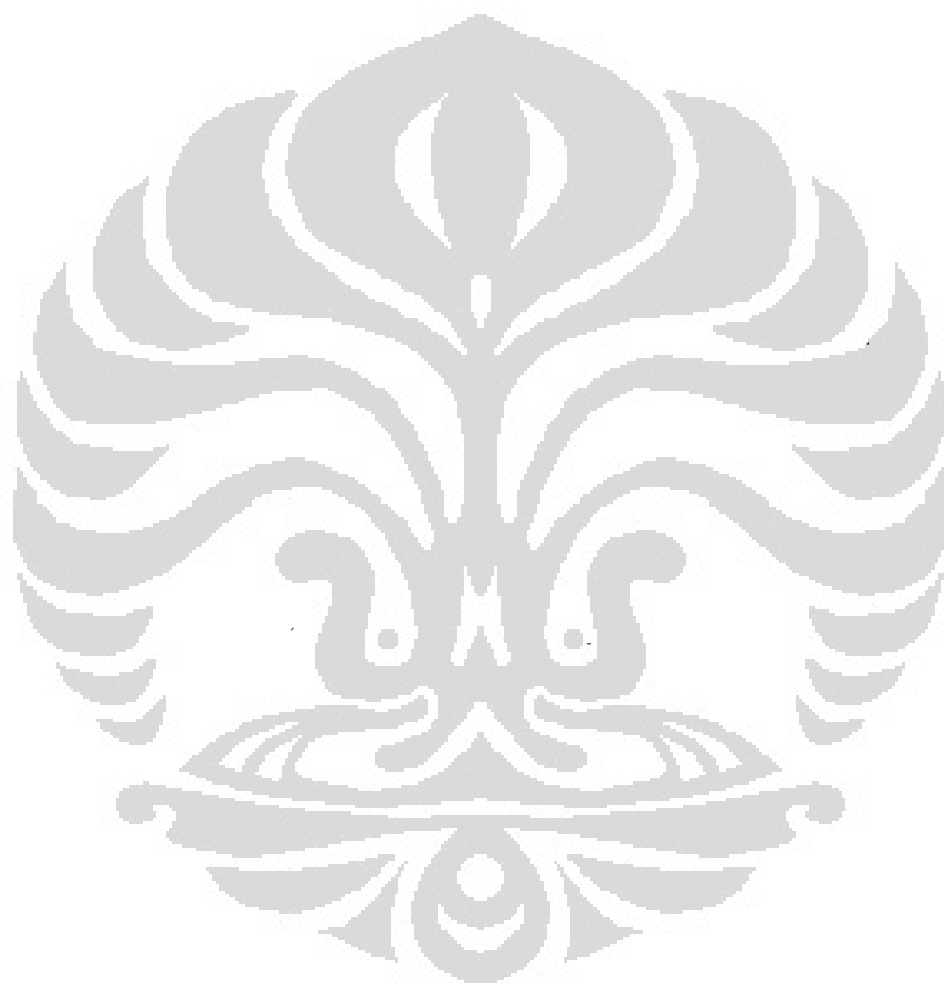
Keywords: Competence, Training

## DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan	v
Kata Pengantar	vi
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi	viii
Abstraksi	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>11</b>
A. Manajemen SDM Berbasis Kompetensi	11
B. Definisi Kompetensi	12
C. Pemetaan Kompetensi	27
D. Pelatihan	39
E. Training Needs Assesment	44
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	<b>51</b>
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	52
D. Metode Pengumpulan Data	53

E.	Metode Pengolahan Data	53
F.	Ruang Lingkup dan Tahapan Penelitian	53
1.	Pemetaan Kompetensi	54
2.	Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Assesment)	58
<b>BAB 4</b>	<b>GAMBARAN UMUM BIRO PERENCANAAN</b>	<b>61</b>
A.	Profil Organisasi	61
B.	Tugas Pokok dan Fungsi	61
C.	Struktur Organisasi	65
D.	Sumber Daya Manusia	65
E.	Rencana Strategis	65
1.	Kondisi Umum	65
2.	Rencana Strategis	66
<b>BAB 5</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA</b>	<b>68</b>
A.	Profil Responden	68
B.	Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	75
1.	Uji Validitas Instrumen Penelitian	75
2.	Uji Realibilitas Instrumen	80
C.	Gambaran Kondisi Kompetensi	81
1.	Gambaran Kondisi Umum	82
2.	Gambaran Kondisi Khusus	91
3.	Gambaran kondisi Teknis	100
D.	Pemetaan Kompetensi	106
1.	Peta Kompetensi Umum	106
2.	Peta Kompetensi Khusus	108
3.	Peta Kompetensi Teknis	110
E.	Training Needs Assesment	113
1.	Permasalahan Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas	114
2.	Kebutuhan Pelatihan	116
F.	Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Standar	129

	Kompetensi	
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	133
	A. Kesimpulan	133
	B. Saran	134
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

	<b>halaman</b>
Tabel II.1. Pengelompokan Kompetensi	33
Tabel III.1. Perhitungan Tabel Pegawai	52
Tabel III.2. Pegawai Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan	52
Tabel V.1 Responden Eselon III menurut Kepangkatan dan Golongan Ruang.	69
Tabel V.2 Responden Eselon III menurut Masa Kerja	69
Tabel V.3. Lama Menjabat dalam Jabatan Saat ini	70
Tabel V.4 Pendidikan Terakhir Eselon III	70
Tabel V.5 Diklat Kepemimpinan yang Pernah diikuti Eselon III	71
Tabel V.6 Diklat Tenis dan Diklat Lain-lain	71
Tabel V.7 Responden Eselon IV menurut Kepangkatan dan Golongan Ruang.	72
Tabel V.8 Responden Eselon IV menurut Masa Kerja	72
Tabel V.9. Lama Menjabat dalam Jabatan Saat ini	73
Tabel V.10 Pendidikan Terakhir Eselon IV	73
Tabel V.11 Diklat Kepemimpinan yang Pernah diikuti Eselon IV	74
Tabel V.12 Diklat Tenis dan Diklat Lain-lain	75
Tabel V.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Umum	77
Tabel V.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Khusus	78
Tabel V.15. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Teknis	79
Tabel V.16 Hasil Uji Realibilitas	80

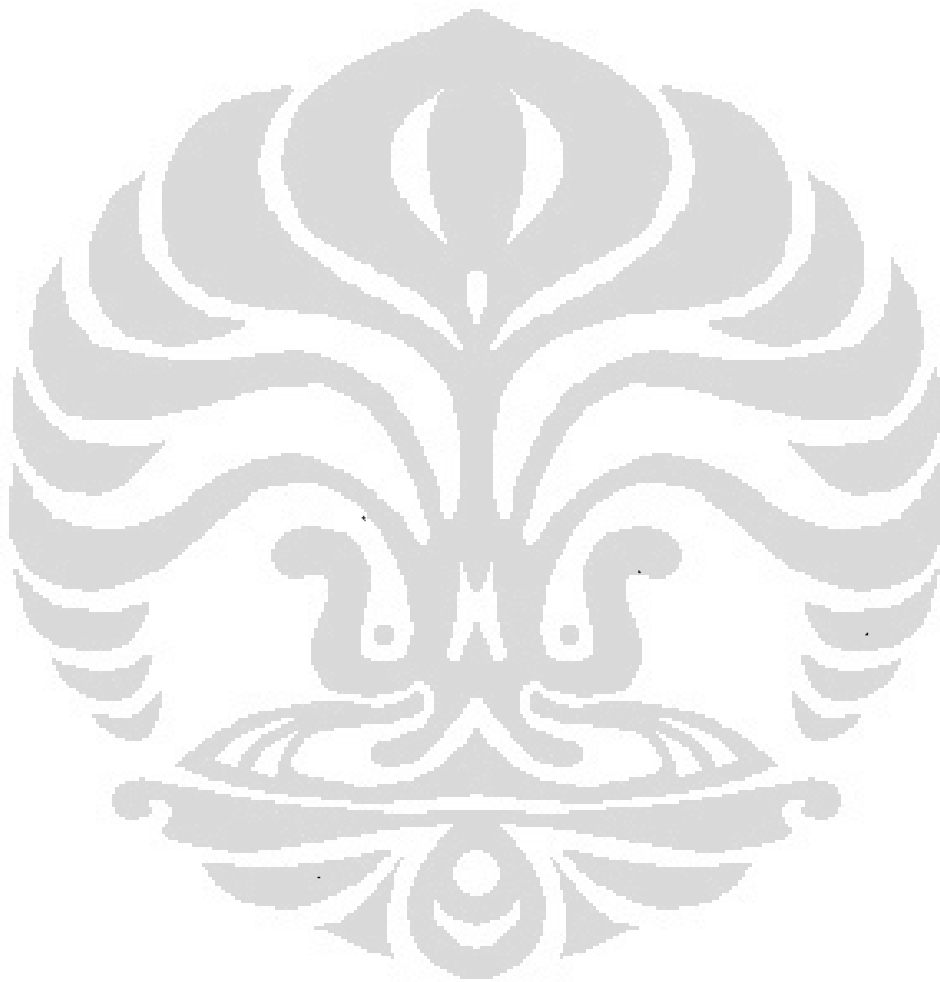
Tabel V.17	Deskripsi Tanggapan Responden Eselon III terhadap Kompetensi Umum	83
Tabel V.18	Deskripsi Tanggapan Responden Eselon IV terhadap Kompetensi Umum	88
Tabel V.19	Deskripsi Tanggapan Responden Eselon III terhadap Kompetensi Khusus	92
Tabel V.20	Deskripsi Tanggapan Responden Eselon IV terhadap Kompetensi Khusus	98
Tabel V.21	Deskripsi Tanggapan Responden Eselon III terhadap Kompetensi Teknis	101
Tabel V.22	Deskripsi Tanggapan Responden Eselon IV terhadap Kompetensi Teknis	104
Tabel V.23	Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Menurut Eselon III	114
Tabel V.24	Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Menurut Eselon IV	115

## DAFTAR GAMBAR

	<b>halaman</b>
Gambar II.1 Kompetensi	16
Gambar II.2 Central and Surface Competencies The Iceberg Model	21
Gambar II.3 Management Competencies Clock.	32
Gambar II.4 Diagram Kebutuhan Pelatihan.	35
Gambar II.5 Training Needs Assesment	44
Gambar II.6 Training Needs Assesment	47
Gambar III.1 Tahapan Penelitian	54
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Biro Perencanaan	64
Gambar V.1 Pemetaan Kompetensi Umum Eselon III	106
Gambar V.2 Pemetaan Kompetensi Umum Eselon IV	108
Gambar V.3 Pemetaan Kompetensi Khusus Eselon III	109
Gambar V.4 Pemetaan Kompetensi Umum Eselon IV	110
Gambar V.5 Pemetaan Kompetensi Teknis Eselon III	111
Gambar V.6 Pemetaan Kompetensi Teknis Eselon IV	112
Gambar V.7 Diagram Kebutuhan Pelatihan Pejabat Eselon III untuk Bidang Kompetensi Umum	116
Gambar V.8 Diagram Kebutuhan Pelatihan Pejabat Eselon III untuk Bidang Kompetensi Khusus	119
Gambar V.9 Diagram Kebutuhan Pelatihan Pejabat Eselon III untuk Bidang Kompetensi Teknis	122
Gambar V.10 Diagram Kebutuhan Pelatihan Pejabat Eselon IV untuk Bidang Kompetensi Umum	123



Gambar	V.11-Diagram Kebutuhan Pelatihan Pejabat Eselon IV untuk Bidang Kompetensi Khusus	125
Gambar	V.12 Diagram Kebutuhan Pelatihan Pejabat Eselon IV untuk Bidang Kompetensi Teknis	128



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian dan manfaat penelitian secara akademis dan praktis serta sistematika penulisan

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Momentum reformasi yang sekarang ini terus bergaung di Indonesia menjadi titik awal perjalanan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga menghasilkan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta tujuan organisasi tercapai baik sektor swasta maupun publik sebelum faktor-faktor sumber daya lainnya serta keinginan untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu sebelumnya.

Kesuksesan organisasi terletak pada dua hal (Preffer, 1996:15). Pertama, sukses yang berasal dari pengelolaan manusia secara efektif. Disini, pengelolaan tersebut tidak mudah dilihat atau transparan, misalnya, penggunaan sistem informasi berbasis komputer, budaya dan cara kerja. Kedua, perubahan fundamental, dalam memandang pegawai. Pegawai sekarang ini ditempatkan sebagai sumber keunggulan strategik dan bukan sebagai biaya yang harus diminimalkan atau dihindari.

Perubahan yang dapat mempengaruhi organisasi adalah kecenderungan organisasi di masa mendatang berbentuk datar (flat) dan ramping (lean). Tujuannya jelas, yaitu untuk memberdayakan seluruh potensi sumber daya yang ada untuk mengelola sumber daya lainnya didalam organisasi. Dimana bentuk organisasi tradisional yang hirarkhis akan digantikan dengan bentuk jaringan (network) yang lebih memberdayakan kerjasama kelompok (team work). Dalam konteks ini individu akan bekerja pada organisasi kluster di mana individu tidak lagi terikat secara kaku dengan tingkatan manajemen yang hirarkhis.

Organisasi yang bersifat kluster tersebut memberikan kebebasan untuk mencapai misi yang diberikan pada unit tersebut. Organisasi yang bisa berhasil, bila ada empat kondisi yang dibutuhkan oleh organisasi, yaitu misi, kompetensi, informasi dan budaya.

Dengan kejelasan misi organisasi merupakan prasyarat bagi keberhasilan suatu organisasi dalam bentuk apa pun, Misi, setiap anggota organisasi menjadi tahu apa yang akan dicapai dan dikerjakan. Aspek kompetensi menunjukkan bahwa perhatian organisasi lebih difokuskan kepada kebutuhan untuk mengisi aspek perilaku (motivasi dan sikap) dan pengetahuan serta keterampilan. Jika sumber daya manusia dianggap sebagai penentu keberhasilan organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang mendapat prioritas utama, dengan informasi yang berkaitan dengan ketersediaan akses dan keterbukaan komunikasi. Kondisi berikutnya adalah informasi, dimana informasi yang mudah diakses dan disediakan dengan melimpahkan memungkinkan seluruh anggota mengetahui dan terpacu untuk belajar, dengan keberhasilan tim – tim kerja bisa memotivasi anggota lainnya untuk berprestasi. Begitu juga dengan keterbukaan komunikasi yang akan menghapus sekat yang tidak perlu dalam berinteraksi, dengan begitu, semua anggota merasa menjadi bagian yang penting dalam satu keluarga besar. Kondisi yang terakhir berkenaan dengan budaya, jika organisasi menginginkan keberhasilan perlu untuk memahami, mengumpulkan semua hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, mengidentifikasi dan memelihara apa yang sesuai dengan tujuan organisasi (Dharma, 2002:18)

Agar aparatur negara dapat berperan, berfungsi dan mampu kompetitif, maka kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan persyaratan yang tidak dapat diabaikan karena dengan adanya kompetensi yang berkualitas diharapkan menunjukkan kemampuan (*competency*) sebagaimana yang diharapkan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) 2001, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pemangku jabatan

berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Di dalam melaksanakan Pengembangan kompetensi merupakan suatu hal yang harus dilakukan secara kontinyu dan terencana dalam suatu organisasi, maksudnya dimana setiap pengembangan kompetensi didalam Sumber Daya Manusia harus didasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan dan analisis jabatan, sehingga menjadikan pengembangan tersebut tepat orang, tepat kebutuhan sasaran dan tepat jumlah. Dengan demikian tidak ada lagi pengembangan kompetensi SDM yang menjadi beban atau inefisiensi dalam organisasi akan tetapi pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan alat yang sangat strategis untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kinerja organisasi.

Di dalam meningkatkan pengembangan SDM yang efektif di organisasi pemerintahan menjadi semakin penting dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2005 Tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia, guna lebih meningkatkan koordinasi serta kelancaran penyelenggaraan pemerintahan negara yang berdaya guna dan berhasil guna.

Berbicara tentang peningkatan kinerja organisasi pemerintahan tidak dapat dilepaskan persoalan bagaimana Sumber Daya Manusia yang berada pada setiap eselon dalam organisasi tersebut dikelola secara efektif. Sesuai dengan Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/Kep/2001 Tanggal 20 Juli 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Dimana untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang efektif diperlukan peningkatan kinerja departemen dengan peningkatan kompetensi jabatan struktural dan Sumber Daya Manusia mulai dari eselon I sampai dengan IV.

Departemen Hukum dan HAM dalam Pemerintahan Republik Indonesia merupakan salah satu unsur pelaksanaan pemerintahan dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia, dimana Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM sebagai unsur pembantu pimpinan yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas dan administrasi departemen. Disalah satu tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM di bidang Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Departemen Hukum dan HAM yang dilaksanakan oleh Biro Perencanaan.

Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI adalah salah satu organisasi atau instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan pembinaan, koordinasi penyusunan rencana dan anggaran, pengorganisasian, ketatalaksanaan serta evaluasi dan penyusunan laporan Departemen berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM membawahi lima orang kepala bagian yang masing-masing bagian tersebut membawahi empat atau tiga sub bagian yang masing-masing bagian tersebut mempunyai hubungan kerja dengan instansi lain seperti MENPAN, BAPPENAS, Departemen Keuangan, SEKNEG, dan DPR.

Sedangkan didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pejabat di lingkungan Biro Perencanaan meliputi 1 (satu) orang pejabat eselon dua, 5 (lima) orang pejabat eselon tiga, dan 19 (sembilanbelas ) orang pejabat eselon empat, jumlah pejabat 25 (dua puluh lima ) orang tersebut telah mengikuti pendidikan dan pelatihan penjenjangan sebagai persyaratan untuk menduduki suatu jabatan struktural serta dituntut untuk terus meningkatkan kualitas keimanan, kualitas intelektual, kualitas sikap/perilaku, kualitas kesehatan dan kualitas keterampilan teknis.

Permasalahan yang terjadi di Biro Perencanaan adalah kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu dan juga dalam hal penentuan jabatan tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi pegawai tetapi lebih menitik beratkan pada Daftar Urut Kepangkatan (DUK). Serta kurang disiplin dalam hal waktu yang di tunjukan oleh pejabat.

Dengan Bertambah tantangan pekerjaan yang ada saat ini dapat memberikan gambaran betapa pentingnya upaya identifikasi kompetensi yang diperlukan bagi setiap pejabat struktural untuk memenuhi tanggung jawab dari tuntutan pekerjaan hendaknya menjadi salah satu prioritas yang perlu diperhatikan. Dikatakan demikian, karena persoalan pengembangan SDM termasuk upaya peningkatan kompetensi pejabat struktural sangat diperlukan terlebih dengan tuntutan tugas yang kian kompleks yang harus dihadapi setiap pejabat struktural berdasarkan eselon.

Didalam mengembangkan sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan maksimal dan berhasil dengan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja jika tidak dibarengi dengan meningkatnya kompetensi yang ada. Salah satu jalan untuk peningkatan kompetensi sumber daya manusia adalah dengan melakukan serangkaian kegiatan pelatihan.

Terkecuali suatu pelatihan hanya akan memiliki makna yang signifikan, pelatihan yang dilakukan dengan benar-benar dengan kebutuhan organisasi baik secara mikro maupun makro berarti upaya tersebut haruslah terkait dengan tuntutan jabatan, pekerjaan dan tuntutan organisasi dalam arti visi dan misi Departemen Hukum dan HAM.

Sehingga dalam setiap upaya peningkatan kompetensi untuk setiap eselon melalui program pelatihan, hal ini yang harus dilakukan pertama kali yaitu dengan melalui upaya pelatihan kebutuhan pelatihan *Training needs assessment* (TNA) untuk setiap eselon di dalam jabatan struktural di Biro perencanaan yang

sesuai dengan kompetensi yang telah distandarisasikan atau dirumuskan. Assessment ini sangat penting karena pelatihan pada dasarnya hanya salah satu jalan, dan bukan satu-satunya, dalam rangka peningkatan kompetensi SDM menurut eselon.

Training Needs Assesment berupaya mengidentifikasi kesenjangan dari kompetensi dan kinerja yang ada dengan kompetensi dan kinerja yang seharusnya terpenuhi dan apakah kesenjangan tersebut merupakan permasalahan yang dapat diatasi dengan pelatihan atau tidak yang berfokus pada siapa yang harus dilatih atau jenis latihan yang mereka butuhkan (Goldstein,1993:33).

Sedangkan TNA sendiri pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan organisasi, kebutuhan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, kebutuhan setiap eselon atau pelaksana tugas sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Kegunaan utama dari TNA sendiri adalah sebagai upaya dalam mendiagnosis terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi pada saat ini dan tantangan masa depan. Dengan adanya TNA berdasarkan kompetensi yang jelas standarnya atau rumusnya maka dapat disusun suatu program pelatihan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi (*demand-driven*) dan inefisiensi dalam bentuk apapun dapat dieliminasi seminimal mungkin.

Namun sebelum TNA berdasarkan kompetensi dilakukan, adalah penting untuk melakukan pemetaan kompetensi yang sebenarnya. Sebab, jika pengembangan SDM akan diarahkan pada pengembangan yang berbasiskan kompetensi untuk setiap eselon, maka adalah perlu bagi setiap eselon di dalam organisasi untuk memiliki informasi yang akurat tentang seluruh kompetensi yang ada pada setiap eselon di dalam organisasinya. Melalui pemetaan kompetensi, akan diketahui seberapa besar kesenjangan yang terjadi antara kompetensi yang tersedia pada organisasi saat ini dan kompetensi yang diperlukan oleh organisasi. Melalui pemetaan kompetensi ini pula dapat diketahui, pada titik kesenjangan

mana yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pada bagian mana pula peningkatan kompetensi dilakukan melalui upaya lain di luar pelatihan. Sebab harus disadari bahwa pelatihan bagaimanapun penting artinya bukanlah merupakan satu-satunya upaya untuk mengatasi semua persoalan pada setiap eselon di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka salah satu upaya pembenahan SDM pada Biro Perencanaan dapat dilakukan dengan melalui upaya pemetaan kompetensi per eselon yang terkait dengan upaya penilaian kebutuhan pelatihan. Dengan demikian, tuntutan untuk meningkatkan kinerja di Biro Perencanaan dengan melakukan upaya pemetaan kompetensi di setiap eselon, SDM-nya serta melakukan penilaian kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi setiap eselon di lingkungan Biro Perencanaan adalah sangat relevan dan diperlukan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis menganggap penting untuk melakukan penelitian yang melibatkan konsep kompetensi di lingkungan yang terbatas di Biro Perencanaan Sekretaria Jenderal Departemen Hukum dan HAM. Penulis ingin melakukan penelitian yang mendalam yang berkaitan dengan *"Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi pejabat struktural di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM"*.

#### **B. Pertanyaan Penelitian :**

1. Bagaimana peta kompetensi umum dan kompetensi khusus yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI ?
2. Faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya kesenjangan kompetensi umum dan kompetensi khusus pada pejabat struktural di lingkungan



Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI?

3. Pelatihan apa saja yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi pejabat struktural di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana peta kompetensi umum dan kompetensi khusus yang dimiliki pejabat struktural di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan kompetensi umum dan kompetensi khusus pada pejabat struktural di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI
3. Memberikan gambaran tentang kebutuhan pelatihan apa saja yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi pejabat struktural di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan atau acuan untuk penelitian-penelitian yang ingin mengembangkan dalam kompetensi Sumber daya manusia selanjutnya.
2. Manfaat praktis, Sebagai masukan bagi Sekretariat Jenderal dalam melakukan evaluasi kinerja di Biro Perencanaan Departemen Hukum dan HAM serta untuk menentukan langkah-langkah kebijakan dalam

mengelola dan pembinaan pegawai berdasarkan kompetensi serta memperbaiki budaya organisasi kearah yang lebih baik.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam membuat kerangka penulisan, penulis membuat kerangka rancangan penulisan sebagai berikut : Dalam membuat kerangka penulisan, penulis membuat kerangka rancangan penulisan sebagai berikut :

### **Bab I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

### **Bab II : TINJAUAN LITERATUR**

Pada Bab ini akan diuraikan tinjauan teori-teori yang berkaitan dengan pengertian kompetensi

### **Bab III : METODE PENELITIAN**

Pada Bab ini akan diuraikan metode penelitian yang digunakan, tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan data, Metode Pengelolaan Data dan Analisis, Ruang Lingkup dan Tahapan Penelitian, Pemetaan Kompetensi, Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Assesment*).

### **Bab IV : GAMBARAN UMUM ORGANISASI BIRO PERENCANAAN**

Pada Bab ini akan diuraikan Organisasi serta profil organisasi Biro Perencanaan yang mencakup tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi dan sumber daya manusia serta rencana strategis yang dihadapi oleh Biro Perencanaan.

#### Bab V : ANALISIS PENELITIAN

Pada Bab ini akan diuraikan hasil pengolahan penelitian atas Analisis Pemetaan Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM

#### Bab VI : KESIMPULAN

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran/rekomendasi serta keterbatasan penelitian.

## BAB II

### TINJAUAN LITERATUR

Bab ini memaparkan tinjauan pustaka tentang Sumber Daya Kompetensi dan kinerja di Biro Perencanaan. Adapun pemaparan tersebut meliputi pengertian Manajemen SDM berbasis kompetensi, Definisi kompetensi, Pemetaan Kompetensi, Training Needs Assesment

#### A. Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Manajemen SDM berbasis kompetensi adalah pengelolaan SDM di mana penempatan individu pada jabatan/posisi tertentu didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi suatu jabatan atau jenjang karir. Jabatan atau jenjang karir itu sebelumnya sudah dianalisis dan diukur terhadap aspek yang kemungkinan akan sangat mempengaruhi keberhasilan/keefektifitasan penyelesaian tugas/pekerjaan yang dibebankan dalam jabatan tersebut (Bulog, 2005).

Dimana Sumber daya manusia (SDM) itu sendiri menurut Nawawi meliputi tiga pengertian yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan);
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi;
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal (non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Suatu proses penambahan kompetensi (A competency acquisition proses) harus dikembangkan untuk meningkatkan level dari kompetensi. Untuk itu perlu diikuti dengan komponen berikut ini :

- a. Pengenalan (recognition) : melalui simulasi atau studi kasus yang akan membawa peserta mengenal satu atau lebih kompetensi yang di prediksi akan menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaan mereka yang harus dipelajari.
- b. Pemahaman (understanding) : instruksi spesifik meliputi model perilaku mengenai kopetensi apa dan bagaimana kompetensi itu diaplikasikan.
- c. Penilaian (Assessment) : sebagai umpau balik bagi karyawan untuk melihat seberapa banyak mereka telah mempunyai kopetensi (dibandingkan antara skor kinerja superior dengan skor dari peserta).
- d. Praktik/umpau balik (practice/feedback) : peserta melakukan latihan untuk mempraktikkan kompeternsi yang baru dipelajari, kemudian mendapat umpau balik sejauh mana kinerja mereka, bila dibandingkan dengan kinerja yang ideal.
- e. Aplikasi kompetensi dalam pekerjaan (job application) : peserta membuat tujuan dan mengembangkan kegiatan spesifik untuk menggunakan kompetensi tersebut dalam kehidupan nyata. (Mitrani,1994)

Sedangkan terdapat perbedaan antara MSDM konvensional dengan MSDM berbasis kompetensi MSDM konvensional yang berlaku saat ini melihat spesifikasi jabatan didasarkan pada : pendidikan formal, pengalaman pelatihan dan pengalaman menduduki posisi jabatan, selanjutnya spesifikasi jabatan tersebut digunakan untuk penempatan, rotasi, promosi, kebutuhan diklat dan lain-lain. Dalam MSDM berbasis kompetensi spesifikasi jabatan tdak hanya terdiri dari tiga hal di atas, tetapi juga melihat kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan dan dimiliki individu yaitu potensi individu, kerjasama dengan individu maupun tim dalam mencapai suatu tujuan, berinteraksi secara efektif, fokus pada hasil kerja, pengetahuan dan keterampilan teknis dan motivasi (Bulog,2005)

## **B. Definisi Kompetensi**

Kompetensi (Competency) berasal dari bahasa latin "Competere" yang artinya sesuai (to be suitable). Dalam lingkup psikologi kata

“kompetensi” digunakan untuk individu yang mampu berespon terhadap tuntutan-tuntutan dari lingkungannya.

Menurut Methis (2000), Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan kemampuan (abilities).

Pendekatan pertama kali oleh David McClelland berdasarkan kompetensi (competency based approach) sebagai respon dari ketidakpuasan terhadap penggunaan pengukuran inteligensi dan analisa jabatan tradisional dalam proses seleksi. McClelland menyatakan bahwa hasil tes kompetensi tradisional seringkali gagal dalam meramalkan keberhasilan kinerja individu (Catano; 1997). Menurut McClelland yang mendefinisikan aspek-aspek kompetensi yang digunakan untuk meramalkan kinerja dan tidak bisa oleh faktor-faktor ras, gender dan status sosial ekonomi.

Pendekatan kompetensi Mc Clelland berangkat dari dua faktor (Spencer & Spencer; 1993) yaitu :

1. Penggunaan criterion samples, yaitu perbandingan sistematis antara individu yang menampilkan kinerja superior dan individu yang kurang berhasil sehingga dapat mengidentifikasi faktor-faktor kesuksesan kinerja.
2. Pengidentifikasi perilaku dan pemikiran spesifik yang memiliki hubungan kuasa dengan hasil yang memuaskan.

Fokus utama berdasarkan kompetensi ialah mereka yang memiliki kinerja superior. Upaya pendekatan kompetensi ialah berusaha mendefinisikan atribut-atribut apa yang dimiliki individu tersebut. Jadi bukan lagi berdasarkan KSAO (Knowledge, skill, attribute, other) yang dituntut oleh jabatan, namun lebih jauh berusaha menggali KSAO seperti apa yang ditampilkan oleh para pekerja yang memiliki kinerja superior (Catano; 1998)

Sedangkan Armstrong & Murlis (1999:300) menyatakan kompetensi dapat dibedakan menjadi :

1. *Work based atau hard competencies* yang mengarah pada harapan terhadap kinerja, atau standar dan output yang harus dipenuhi seseorang melalui

peranan-peranan tertentu. Karena itu, *hard competencies* lebih mengacu pada dampak daripada usaha atau pada pengaruh daripada input.

2. *Behavioral atau competencies* mengarahkan kepada karakteristik seseorang yang terlibat pada saat melakukan pekerjaan termasuk didalamnya : teamworking, orientasi pencapaian tujuan, kepemimpinan dan perspektif strategik.

Untuk dapat membedakan dan mengukur kompetensi, dapat pula berdasarkan aspek input, proses dan output dari suatu kinerja :

1. *Input*; kompetensi dapat diukur melalui kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara baik. Kapasitas tersebut dapat terdiri dari : *knowledge, skill dan personal attributes*.
2. *Proses*; kompetensi dapat diukur melalui perilaku yang dibutuhkan seseorang dalam merubah input menjadi output secara efektif.
3. *Output*; kompetensi dapat diukur melalui hasil dari perilaku dalam menggunakan *knowledge, skill dan attributes* dengan cara yang paling baik.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kompetensi dapat dilihat dari aspek input yaitu : *knowledge, skill attitudes, attributes dan abilities*, sedangkan aspek outputnya yaitu : kinerja yang efektif, serta aspek prosesnya yaitu perilaku atau bagaimana suatu pekerjaan dapat dilakukan.

Pokok-pokok pengertian mengenai kompetensi yang berlaku dalam konteks *assessment centre* menurut Suaiful (2004:105-106) adalah :

1. Kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Pengertian secara luas ini mencakup tiga unsur yang saling berkaitan sebagai berikut :
  - a) atribut-atribut positif pemegang jabatan;
  - b) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior; dan
  - c) perilaku pemegang jabatan.

Dengan kata lain, kompetensi adalah (a) atribut-atribut positif pemegang jabatan (b) memungkinkan pelaksanaan jabatan dengan hasil yang efektif atau superior (c) melalui perilaku pemegang jabatan.

2. Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan atau superior.  
Hal ini berarti kompetensi memprediksikan kinerja efektif dan/atau kinerja yang superior. Kategori yang pertama disebut kompetensi *threshold*, yaitu *esensial* untuk menjalankan sebuah job, namun tidak berhubungan causal dengan kinerja job yang superior. Kategori yang kedua disebut kompetensi pembeda (*differentiating*), yaitu berkorelasi secara causal dengan kinerja job yang superior (Boyatzis, 1982).
3. Kompetensi merupakan perilaku yang didasari karakter dan memfasilitasi demonstrasi perilaku yang terampil dan tepat guna sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif atau superior. Hal ini mempunyai implikasi penting. Kompetensi tidak melakukan serangkaian tugas seperti robot, dan bukan kapasitas fundamental yang tidak pernah didemonstrasikan.
4. Kompetensi mengandung motivasi.  
Kalimat ini bermakna adanya level motivasional pada kompetensi, bahwa dalam pengertian kompetensi terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.
5. Kompetensi didasari oleh potensi intelektual.  
Definisi ini berimplikasi pada adanya aspek bawaan pada kompetensi, bahwa perkembangan kompetensi didukung dan dibatasi oleh potensi kecerdasan yang sifatnya melekat secara bawaan pada diri individu.

Menurut Mitrani (1992), Spencer and Spencer (1993), dan Richard Boyatzis (Armstrong dan Murlis, 1999:300), kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Implikasi dari definisi tersebut yaitu suatu kompetensi mengarah kepada kapasitas yang harus dimiliki karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini ataupun saat mendatang. Sehingga yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kinerja saat ini melainkan dapat juga digunakan untuk memprediksi kinerja masa mendatang.

Sedangkan Badan Kepegawaian Negara (BKN) 2001 sendiri adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemangku jabatan

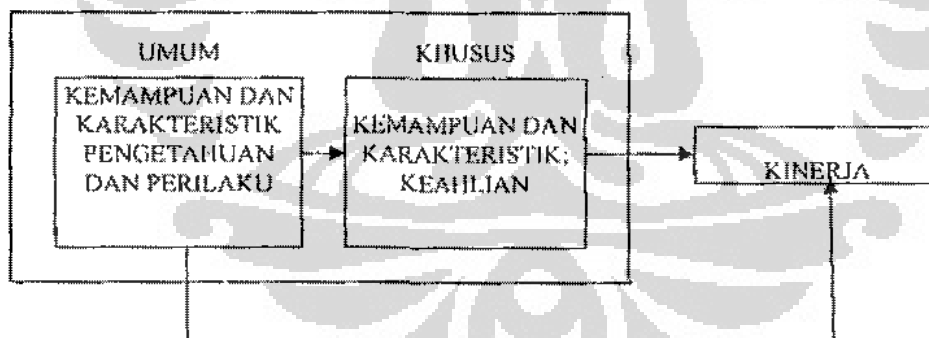


berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi menurut BKN terdiri dari :

- a) Kompetensi umum adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.
- b) Kompetensi khusus adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural.

Dimana untuk standar kompetensi umum dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun diklat pendidikan, sedangkan untuk standar kompetensi khusus dapat diperoleh melalui diklat teknis. Kompetensi umum secara langsung akan memberikan pengaruh terhadap eksistensi kompetensi khusus, yang pada gilirannya interaksi keduanya akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian efesiansi dan efektifitas/kinerja pelaksanaan tugas seorang pemangku jabatan.

Gambar II.1  
Kompetensi



Sumber : SK Kepala BKN, No.43 / Kep / 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural

Standar kompetensi umum oleh BKN dibedakan menurut jabatan struktural yaitu

Standar kompetensi umum jabatan struktural eselon III meliputi :

- a) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya.

- b) Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- c) Mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggris.
- d) Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- e) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya.
- f) Mampu mengatur/mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
- g) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerjasama dengan instansi-instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya.
- h) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
- i) Mampu menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya.
- j) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang cepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya.
- k) Mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- l) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.
- m) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.
- n) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi di bawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
- o) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya.

Sedangkan Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural Eselon IV meliputi :

- a) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya.

- b) Mampu memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- c) Mampu melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- d) Mampu mengatur/mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
- e) Mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya.
- f) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya.
- g) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
- h) Mampu menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya.
- i) Mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya.
- j) Mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengarahan dalam unit organisasinya.
- k) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.
- l) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahan dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
- m) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan/perbaikan/pengembangan-pengembangan kegiatan-kegiatan kepada pejabat di atasnya.

Secara umum ada tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu : (1) kemampuan kognitif (intelektual), (2) kemampuan psikomotorik (gerak), dan (3) kemampuan *attitude* (sikap). Berkaitan dengan tiga hal tersebut, sumber masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan sikap pegawai menurut Prasetya (1997:111) dapat digolongkan dalam empat kelompok yaitu :

1. Keterbatasan kemampuan intelektual pegawai;
2. Pegawai tidak terampil karena kurang berlatih atau tidak berbakat mengerjakan hal-hal yang bersifat gerak fisik;
3. Motivasi bekerja yang dimiliki pegawai rendah;
4. Pegawai mempunyai kebiasaan buruk yang mengidap penyakit, misalnya : takut kegelapan atau ketinggian, emosi tidak stabil, mudah frustrasi dan sebagainya.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu karena bersifat konsisten, menetap dan merupakan bagian dari kepribadian individu yang oleh karenanya dapat memprediksikan tingkah laku yang muncul dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Karakteristik kompetensi dapat dibedakan dalam lima jenis ( Spencer & Spencer, 1993) yaitu :

1. *Motives* (motif)  
Adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. *Motive* adalah *drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*; atau *motive* adalah menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan cara dari yang lain. Misalnya : orang yang memiliki motivasi berprestasi, ia akan mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya secara konsisten, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan "feed back" untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits* (Sikap)  
Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya : percaya diri (*self confidence*), kontrol diri (*self control*), *stress resistance* atau ketabahan/daya tahan (*hardiness*).
3. *Self-Concept* (Konsep diri)  
Adalah sikap atau nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai (*value*) yang dimiliki seseorang, apakah menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

4. *Knowledge* (Pengetahuan)

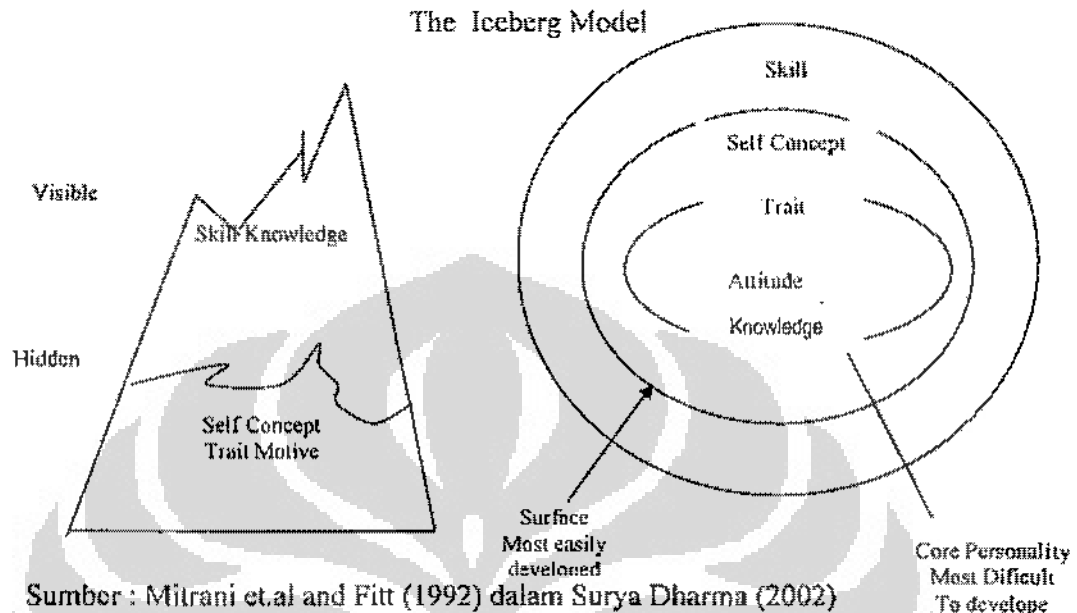
Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia, karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dimiliki dalam melakukan suatu pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak dapat melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. *Skill* (Keahlian)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya : seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak saraf. Atau seorang programmer komputer mampu mengorganisasikan 50.000 kode dalam logika yang sekuensial.

Dalam Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Pada gambar 11.2 digambarkan bahwa kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Gambar II.2: Central and Surface Competencies



Sedangkan konsep diri (*self concept*), watak/sifat (*trait*) dan motif (*motive*) kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), di bagian dalam (*deeper*) dan yang berhubungan dengan pusat dari pribadi seseorang.

Uraian diatas memberi makna yang lebih dalam mengenai apa yang dimaksud dengan kompetensi. Masih menurut Spencer & Spencer (1992:11), sebenarnya jenis atau tingkatan kompetensi memiliki implikasi praktis bagi perencanaan sumber daya manusia. Sebuah model yang disebut The Iceberg Model dapat membantu menjelaskan keberadaan kelima karakteristik kompetensi tersebut.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang berada di permukaan atau diatas garis air relatif mudah untuk di kembangkan, seperti dengan pelatihan. Sebaliknya kompetensi-kompetensi motif dasar dan trait yang berada di bagian terbawah dari kepribadian lebih sulit untuk dinilai dan dibangun, sehingga perlu pertimbangan yang seksama untuk memilih karakteristik-karakteristik ini.

Selanjutnya mengenai causal relationships menegaskan bahwa kompetensi-kompetensi motive, trait dan self-concept mampu memprediksi perilaku-perilaku yang menampilkan skill seseorang dan pada gilirannya dapat

memprediksi kinerja tugas. Kompetensi menurut Spencer dan Spencer selalu menyertakan niat, yaitu dorongan motive atau trait yang menyebabkan seseorang bertindak menuju hasil akhir. Terakhir, *criterion referenced* merupakan definisi kompetensi yang penting. Mengapa dianggap penting, karena karakteristik saja bukanlah kompetensi kecuali kompetensi mampu memprediksi sesuatu yang berarti di dunia nyata. Dalam mengevaluasi kinerja personalia organisasi, penggunaan karakteristik atau ijazah jika tidak membuat perbedaan bukanlah kompetensi. Terdapat beberapa kriteria yang digunakan dalam studi terkait kompetensi :

1. *Superior performance*, ini berhubungan dengan tingkat pencapaian tertinggi yang diraih seseorang dibandingkan dengan personil lain yang kinerjanya rata-rata;
2. *Effective performance* diartikan sebagai tingkat kerja minimal yang dapat diterima, dibawah ini tidak dapat dianggap kompeten untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Spencer and Spencer, kompetensi dapat dibagi atas dua kategori yaitu :

- *Threshold Competencies*, adalah karakteristik utama (biaya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dari yang berkinerja rata-rata. Contohnya : kompetensi *threshold* untuk seorang sales adalah pengetahuan tentang produk atau kemampuannya untuk mengisi formulir.
- *Differentiating Competencies*, adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah. Misalnya : seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya yang diperhatikan olehnya adalah pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi. Kompetensi seorang sales yang bermotivasi tinggi dapat menetapkan target yang jauh lebih daripada yang kinerjanya pada tingkat rata-rata (Spencer and Spencer, 1993:15).

Menurut Rao (1996:28), untuk mengembangkan kemampuan perlu diperhatikan 3 (tiga) dimensi perilaku yang tercakup di dalam kemampuan pada umumnya, yakni :

- *Dimensi kognitif*

Dimensi kognitif dari sebuah kemampuan meliputi perolehan pengertian, pengetahuan, informasi, pandangan dan sebagainya agar dapat melaksanakan tugasnya.

- *Dimensi efektif*

Dimensi efektif berkaitan dengan perolehan motivasi dan keinginan untuk menggunakan pengetahuan dan pengertian yang dimiliki seseorang.

- *Dimensi aktif*

Dimensi aktif berhubungan dengan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

Pada riset disertasi tentang "Manajemen transformasi pengetahuan dalam tim dan organisasi belajar" oleh Jan Hidayat Tjakraatmadja (2002:62), kompetensi generik pekerja dari Spencer dijabarkan dalam tiga variabel kompetensi, yaitu : kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Masing-masing variabel tersebut kemudian dijabarkan dalam dimensi-dimensi perilaku kerja yang lebih terukur sebagai berikut :

1. **Kompetensi intelektual** : Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual pekerja (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman profesional, pemahaman kontekstual, dll) yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstualnya".

Kompetensi intelektual pekerja terinternalisasi dalam bentuk 8 (delapan) dimensi kompetensi generik yang menggambarkan sikap, perilaku, atau kemampuan pekerja sebagai berikut (Spencer 1993, Nahapiet dan Ghoshal 1998) :



- a. Kemampuan Berprestasi : Sikap dan perilaku pekerja untuk berusaha mencapai performansi (prestasi kerja) terbaik, dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus.
- b. Manajemen Kerja : Sikap dan perilaku pekerja untuk meningkatkan kejelasan kerja, dengan menetapkan rencana tindakan yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
- c. Kemampuan Inisiatif : Perilaku pekerja untuk bertindak melebihi yang dituntut pekerjaan, atau sifat keingintahuan atas hal-hal yang baru, dengan mengevaluasi, menseleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan performansi kerja.
- d. Penguasaan Informasi : Sikap dan perilaku pekerja untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungannya (konteks permasalahan).
- e. Berpikir Analisis : Perilaku/kemampuan pekerja untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis/bertahap berdasarkan pendekatan logis.
- f. Berpikir Konseptual : Perilaku/kemampuan pekerja untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai suatu kesatuan mencakup kemampuan untuk memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak (kualitatif) secara sistemik.
- g. Keahlian Praktikal : Sikap dan perilaku pekerja untuk menguasai pengetahuan eksplisit, berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
- h. Kemampuan Berkomunikasi : Perilaku/kemampuan pekerja untuk menyampaikan pemikiran dan gagasan secara lisan atau tulisan, untuk

kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.

2. **Kompetensi Emosional** : “Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis, karena pola emosinya yang relatif stabil ketika menghadapi berbagai tekanan permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas mental/emosional”.

Kompetensi Emosional pekerja terinternalisasi dalam bentuk enam disiplin (sikap dan perilaku) sebagai berikut (Spencer, 1993) :

- a. Sikap pengertian : sikap dan perilaku pekerja untuk mampu memahami, mendengarkan dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain – bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan maupun kelebihan dan keterbatasan orang lain.
- b. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan : sikap dan perilaku pekerja untuk peduli dan mampu memberi bantuan dan pelayanan, baik kepada pelanggan internal maupun pelanggan eksternal.
- c. Pengendalian diri : perilaku/kemampuan pekerja untuk mengendalikan prestasi dan emosi diri pada saat menghadapi tekanan, sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
- d. Percaya diri : sikap dan keyakinan pekerja dalam menyelesaikan suatu tugas, dengan tidak ragu-ragu untuk menunjukkan cita diri, keahlian, kemampuan untuk mempertahankan sikap berpikir positif.
- e. Kemampuan beradaptasi : sikap dan perilaku/kemampuan pekerja untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat manfaat atau peluang dari setiap perubahan situasi.
- f. Komitmen pada organisasi : sikap dan perilaku pekerja untuk melakukan penyelarasan visi pribadi dengan visi organisasi, kemudian mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi, dengan memahami kaitan antara kewajiban/tanggung jawab pekerjaannya dengan kebutuhan, prioritas maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. **Kompetensi Sosial** : Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan membangun simpul-simpul kerjasama cerdas yang hangat dan akrab dengan orang lain atau kelompok lain, pada berbagai situasi permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan sosial.

Kompetensi sosial pekerja terinternalisasi dalam bentuk tujuh disiplin (sikap dan perilaku) sebagai berikut (Spencer 1993) :

- a. Pengaruh dan dampak : kemampuan pekerja untuk meyakinkan dan mempengaruhi orang lain, untuk secara efektif dan terbuka mau berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide, baik secara perorangan atau dalam kelompok agar pekerja lain mau mendukung gagasan/ide yang disampaikannya.
- b. Kesadaran berorganisasi : kemampuan pekerja untuk memahami keterkaitan atau hubungan pengaruh antara posisi dirinya dengan kekuasaan formal secara komprehensif, baik di dalam organisasi sendiri maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
- c. Membangun hubungan kerja : sikap dan perilaku pekerja untuk mampu membangun dan memelihara jaringan kerjasama (hubungan pribadi yang timbal balik) agar tetap hangat dan akrab.
- d. Mengembangkan orang lain : sikap dan perilaku pekerja untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, mentoring atau memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.
- e. Mengarahkan bawahan : sikap dan perilaku pekerja untuk mampu memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal yang tepat, agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- f. Kerja sama tim : sikap dan perilaku pekerja untuk mau dan mampu bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif, menjadi bagian yang berarti dari suatu tim, untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.
- g. Kepemimpinan kelompok : sikap dan perilaku pekerja untuk mampu berperan sebagai pemimpin kelompok, dan mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

### C. Pemetaan Kompetensi

Untuk melangkah ke diagnosis kebutuhan pelatihan dapat dimulai dengan mengidentifikasi dan membandingkan dua tingkat kompetensi yaitu dengan standar kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang ada. Perbedaan yang dari kedua kompetensi tersebut merupakan performance gap atau kesenjangan kompetensi. Untuk dapat memperbaiki kesenjangan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui kebutuhan non pelatihan serta kebutuhan pelatihan.

Didalam proses identifikasi kompetensi yang sudah dimiliki pegawai, dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi aktual mengenai kompetensi pegawai dan kinerja mereka dengan menggambarkan kompetensi tersebut dan kemudian mengukurnya secara kuantitatif. Sedangkan untuk mendefinisikan kompetensi standar yang harus dipenuhi untuk mencapai suatu kinerja merupakan hal yang paling sulit dalam proses penilaian kebutuhan pelatihan. Karena itu, biasanya digunakan dua tipe standar kompetensi, yaitu : standar saat ini dan mendatang.

Standar saat ini digunakan dengan menilai kompetensi dan kinerja saat ini dengan melihat :

- ✓ Standar yang telah dicapai oleh organisasi lainnya.
- ✓ Standar sektoral atau standar nasional seperti : standar yang dianjurkan oleh asosiasi atau pun lembaga konsultan.

- ✓ Standar yang didirikan berdasarkan target kinerja (standar yang direncanakan) yaitu dengan membandingkan kinerja yang telah dicapai pada masa tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu.
- ✓ Standar yang telah digunakan dan dicapai oleh organisasi yang sama pada masa lalu.
- ✓ Standar mendatang digunakan untuk menentukan apa yang seharusnya dicapai di masa mendatang.

Setelah melakukan proses identifikasi kompetensi yang sudah dimiliki dan mendefinisikan kompetensi standar yang harus dipenuhi, maka langkah selanjutnya adalah proses penilaian kebutuhan pelatihan. Dalam proses ini, kompetensi perlu dirinci lebih lanjut menjadi beberapa bagian untuk dinilai struktur apa yang perlu diperbaiki. Struktur-struktur kompetensi yang dapat dinilai dalam analisa kebutuhan pelatihan terdiri dari (Kubr dan Propopenko, 1989) :

#### 1. *Knowledge, Traits dan Attitudes, serta Skills*

*Knowledge* atau pengetahuan merupakan kemampuan dalam penguasaan informasi yang meliputi fakta, konsep, dan hubungan-hubungan. Sesuai dengan tujuan penilaian kebutuhan pelatihan, pengetahuan dapat terbagi menjadi:

- Pengetahuan terhadap lingkungan ekonomi, bisnis, dan manajemen.
- Pengetahuan yang berhubungan dengan sektor produk dan teknologi.
- Pengetahuan terhadap organisasi-organisasi tertentu, seperti : perusahaan, *public agency*, dan lain sebagainya.
- Pengetahuan terhadap konsep, sistem, prinsip, dan metode-metode manajemen.
- Pengetahuan terhadap faktor-faktor dan permasalahan sosial, psikologi, budaya dan politik.

Untuk mendefinisikan pengetahuan yang akan dinilai dalam penilaian kebutuhan pelatihan, perlu dibatasi oleh batasan pengetahuan yang dibutuhkan dan diizinkan dalam menghadapi perubahan lingkungan yaitu :

- a) *Personality Traits* atau sifat seseorang didefinisikan oleh Richard Boyatzis (Kubr dan Propopenko, 1989) sebagai cara yang khas yang dimiliki seseorang dalam merespon seperangkat rangsangan. Sifat yang dimiliki seseorang akan menentukan bagaimana ia bereaksi terhadap beberapa kejadian yang dialaminya. Karena itu, sifat tersebut terdiri dari karakteristik perilaku yang dimiliki seseorang dalam beberapa situasi. Contoh sifat seseorang seperti : kecenderungan dalam mengambil inisiatif, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, percaya diri, agresifitas, toleransi, ketekunan, dan kesabaran.
- b) *Attitudes* atau sikap terdiri dari perasaan atau pernyataan terhadap permasalahan tertentu. Dalam lingkungan bisnis atau manajemen, sikap merupakan kecenderungan untuk memandang pekerjaannya, orang lain, lingkungan kerja dan lingkungan bisnis dengan cara tertentu. Sikap yang dimiliki tersebut akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari dan mencerminkan nilai (*value*) yang dianut selama ini. Hal penting mengenai sikap dalam analisa kebutuhan pelatihan adalah apakah sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan atau tidak. Apabila sikap tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, maka cara untuk memperbaikinya adalah dengan menempatkan seseorang dengan sikap tertentu ke dalam persyaratan kerja yang sesuai dengan sikap yang dimiliki. Karena itu, dalam penilaian kebutuhan pelatihan, sikap yang dapat dianalisa adalah sikap yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang dan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan perilaku seorang karyawan.
- c) *Skills* atau keterampilan merupakan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan menerapkan pengetahuan dan bakat yang dimiliki secara efektif di lingkungan pekerjaan. Keterampilan yang terlibat di lingkungan pekerjaan meliputi : keterampilan teknis, keterampilan manajemen umum dan organisasi, keterampilan analitis dan konseptual, keterampilan sosial dan budaya,

keterampilan mengelola sumber daya manusia, keterampilan berkomunikasi, keterampilan kepemimpinan dan keterampilan berpolitik.

d) *Experience* atau pengalaman dapat digunakan sebagai indikator kompetensi yang dimiliki karena diasumsikan kompetensi yang dimiliki dapat meningkat sesuai dengan lamanya pengalaman yang dimiliki seseorang.

## 2. *Technical dan Behavioural Area*

- a. *Technical area* meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, serta bakat, yang menyangkut teknologi, ekonomi, keuangan, dan aspek-aspek prosedural dan struktural suatu pekerjaan.
- b. *Behavioural area* meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan hubungan manusia yang mempengaruhi kemampuan berkomunikasi dan berurusan dengan seseorang baik di dalam maupun di luar organisasi.

## 3. *Managerial Behaviour*

*Managerial behaviour* merupakan karakteristik tertentu yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. *Managerial behaviour* ini dapat mengidentifikasi kinerja seseorang karena menggambarkan pola-pola perilaku tertentu dalam usahanya mencapai suatu hasil.

## 4. *Competency Model*

*Competency model* merupakan pendekatan yang meliputi pendekatan-pendekatan sebelumnya dengan mendefinisikan seperangkat karakteristik yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang baik dan lebih efektif.

Richard Boyatzis (Kubr dan Propopenko, 1989), membagi *competency model* memiliki dua dimensi :

1. Menggambarkan tipe-tipe yang beraneka ragam dari suatu kompetensi.
2. Menggambarkan tingkatan yang mensyaratkan masing-masing kompetensi yang ada.

Boyatzis mendefinisikan *competency model* sebagai *kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang yang bisa berupa motivasi, sifat,*

*keterampilan, aspek dari pandangan seseorang dan peranan sosial atau pengetahuan seseorang yang digunakan.*

Selain itu Boyatzis juga menyarankan beberapa kelompok kompetensi :

- a. Tujuan dan kegiatan manajemen
- b. Subordinat langsung
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Kepemimpinan

Kompetensi-kompetensi yang ada dapat terlihat dalam beberapa aktivitas di beberapa lingkungan kerja, sehingga seseorang yang memiliki kompetensi tersebut dapat melakukan pekerjaan dan tugas yang berbeda-beda.

*Competency model* merupakan bentuk dari kompetensi dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan latar belakang teoritikal, keterampilan analitikal dan konseptual, fleksibilitas, reaksi cepat terhadap kondisi baru, imajinasi, kreatifitas, kemampuan memimpin dan seterusnya. Contoh dari *competency model* yang sering digunakan adalah *management competencies clock*, dalam konsep ini digambarkan adanya dua belas kompetensi kinerja yang digabungkan menjadi tingkatan kinerja yang lebih tinggi yang disebut *learning competencies* (D.Kolb, 1986).

*Learning competencies* meliputi :

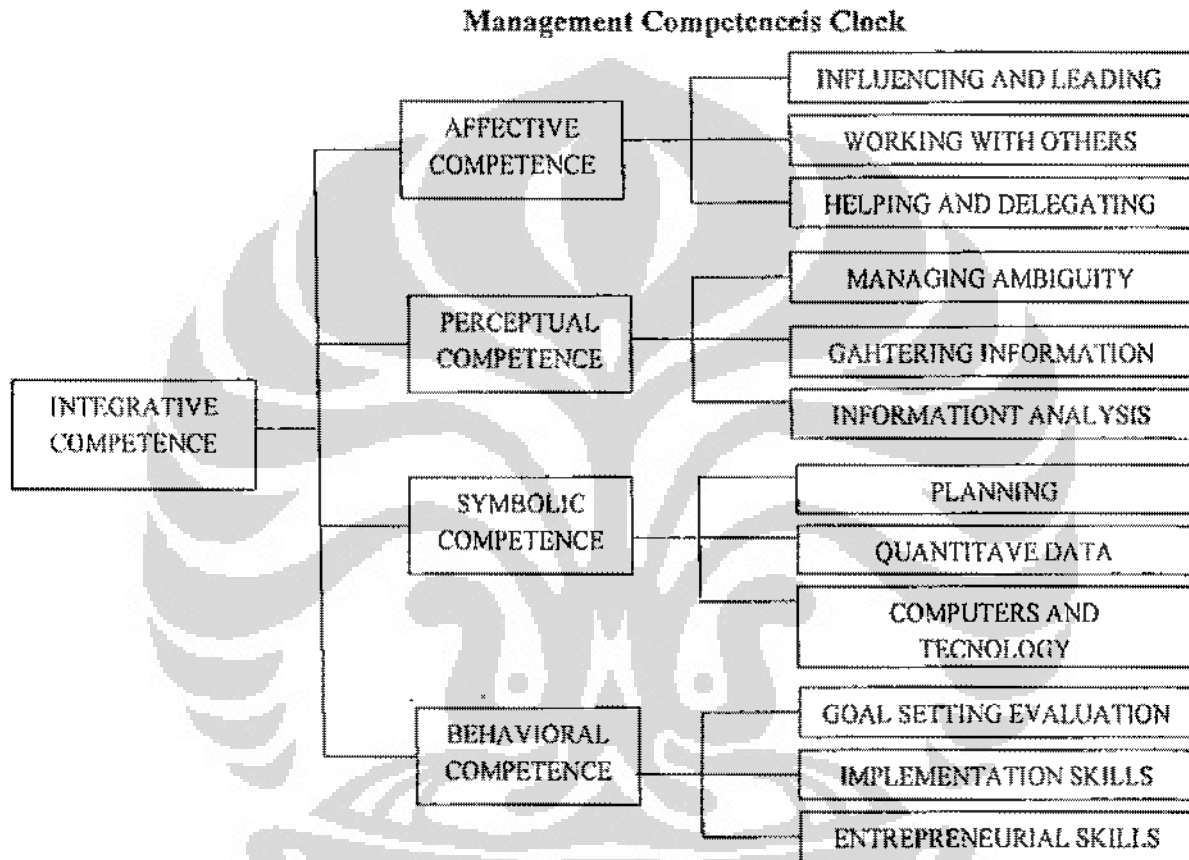
1. *Behavioural competence*, yaitu kompetensi dalam mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam kondisi ketidakpastian dan beresiko.
2. *Perceptual competence*, yaitu kompetensi dalam mengumpulkan dan mengorganisasi informasi.
3. *Affective competence*, yaitu kompetensi dalam berempati dengan karyawan lain dan menyelesaikan konflik.
4. *Symbolic competence*, yaitu kompetensi dalam konseptualisasi organisasi sebagai suatu sistem.

Rincian dua belas kompetensi kinerja umum tersebut digunakan dalam menganalisa kompetensi pegawai di dalam suatu organisasi untuk menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Analisis kebutuhan



pelatihan tersebut harus dilengkapi dengan analisis kebutuhan yang terintegrasi dan terfokus pada *integrative competence* yang dibutuhkan dalam kompleksitas dan ketidakpastian pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dan berhubungan dengan lingkungan yang semakin kompleks.

Gambar II.3



Sumber : Kolb, David A: Strategic Management Development : "Using Experimental Learning Theory to Acces and Develop Managerial Competences" in Journal of Management Development (Bradford, West Yorkshir), Vol 5.No.3, 1986 : P: 18-20

Untuk menganalisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan dengan mengelompokan berbagai standar kompetensi dengan mengacu pada *management competencies clock* yang menjadi dasar

- Mengkonsentrasikan karyawan terhadap organisasi.

Didalam melakukan pelatihan haruslah mempunyai hubungan yang erat dengan tugas yang sedang dilaksanakan oleh pegawai dan memberikan keuntungan-keuntungan, antara lain yaitu : (1) mengantisipasi adanya perubahan tugas, (2) meningkatkan produktivitas kerja, (3) meningkatkan keahlian kerja, (4) mengurangi kesalahan dalam bekerja, (5) mendapatkan standarisasi (Sibthorpe, 1994 : 14).

Dari pernyataan di atas dapat didefinisikan bahwa pelatihan sangat berguna bagi pegawai, karena dengan meningkatnya keahlian akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja, akan dapat mengantisipasi perkembangan teknologi, sehingga dapat mengurangi waktu yang hilang dan efektif dalam melaksanakan tugas, pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Spencer & Spencer (1993) didalam kerangka pelatihan yang berbasis kompetensi dikemukakan terdapat 4 teori metode pembelajaran yang dapat digunakan, yaitu :

1. Teori pendidikan pengalaman orang dewasa (*adult experiential education theory*)
2. Pemerolehan motivasi (*motivation acquisition*)
3. Pembelajaran sosial (*social learning*)
4. Perubahan yang diarahkan diri sendiri (*self-directed change*)

Pelatihan-pelatihan tersebut diberikan dalam bentuk pelatihan peningkatan ketrampilan manajemen, berpikir kreatif, pekerjaan aktual dan lain-lain. Sementara bentuk non pelatihan berupa pengembangan kepada arah pembinaan, seperti :

- *Coaching* merupakan pembinaan berdasarkan problem kerja yang dihadapi dalam pencapaian standar kerja.
- *Counseling* merupakan upaya membantu seseorang untuk memahami masalah yang dihadapi.
- *Mentoring* merupakan upaya pengembangan dengan tujuan memberikan wawasan sehingga bisa diterapkan dalam pekerjaannya.

- *Motivating* merupakan upaya memberikan motivasi atau dorongan agar dapat bekerja lebih baik lagi. (Sudarmanto : 2009 : 237)

Mulia Nasution (1994:70) mendefinisikan efisiensi dan efektivitas pelatihan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui :

1. Pengetahuan karyawan;
2. Keahlian karyawan; dan
3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Selain itu didalam proses memperbaiki *knowledge and skills* seseorang, pelatihan juga akan merubah sikap seseorang sehingga pelaksanaan tugasnya dapat dilakukan lebih efektif (Torrington, 1994:275). Peran pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas pegawai dapat dicapai dengan mengkombinasikan berbagai faktor, seperti : tujuan dan sasaran, teknik/metode pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, peserta dan instruktur yang berkompeten, serta komitmen terhadap esensi pelatihan harus dilakukan dengan tahapan yang teratur pada semua level dalam organisasi.

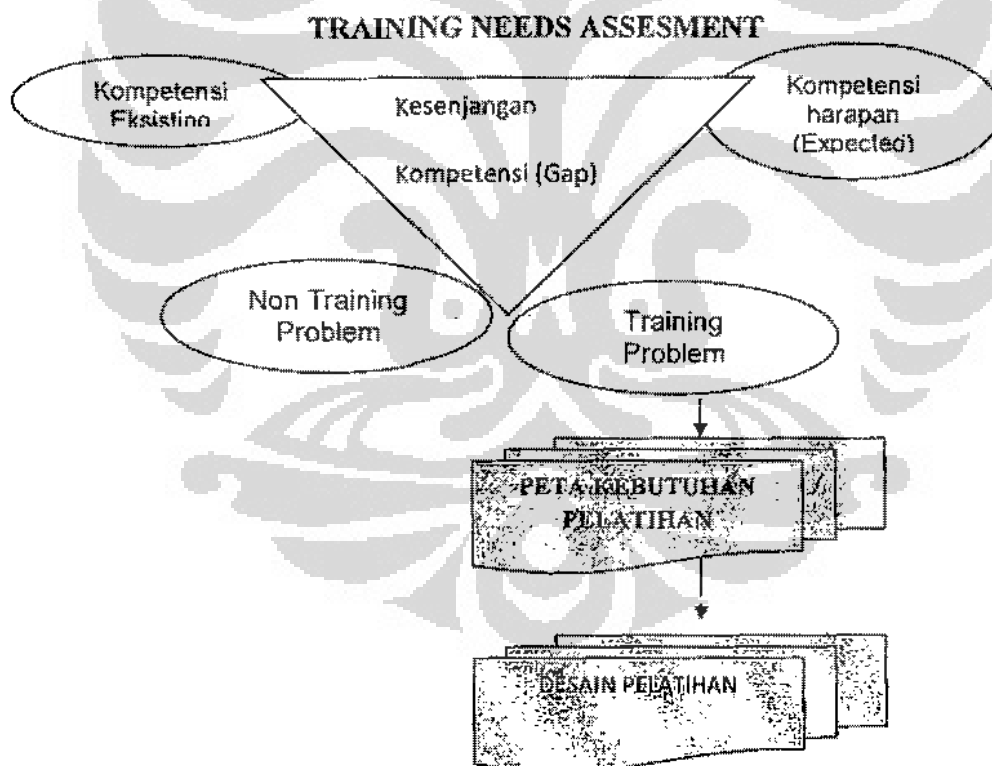
Untuk dapat memperoleh hasil sesuai yang diinginkan, maka langkah pertama yang harus dilakukan dalam membuat program pelatihan adalah menentukan apakah benar dalam suatu organisasi membutuhkan pelatihan bagi para pegawainya. Sejalan dengan hal tersebut Simamora (1997:361) mengatakan bahwa keputusan menyelenggarakan pelatihan haruslah berdasarkan data yang tersedia dari hasil *needs assesment* sehingga dapat ditetapkan cara apa yang paling tepat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian menurut Handoko (1997:108), penilaian kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mendiagnosis masalah saat ini dan tantangan lingkungan di masa mendatang yang dihadapi, kemudian manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan untuk diatasi melalui pelatihan dan pengembangan pegawai.

## E. TRAINING NEEDS ASSESMENT

Menurut Goldstein (1993:33) Tahapan penilaian ( Training Needs Assessment) merupakan tahap yang paling penting dalam proses pelatihan. Di mana dalam menyusun dan mengimplementasikan program pelatihan terdiri dari tahapan penilaian (*Training Needs Assesment*), tahapan pelatihan dan pengembangan dan tahapan evaluasi.

Training Needs Assesment berupaya mengidentifikasi kesenjangan dari kompetensi dan kinerja yang sudah ada dengan kompetensi dan kinerja yang seharusnya terpenuhi dan apakah kesenjangan tersebut merupakan permasalahan yang dapat diatasi dengan pelatihan atau tidak yang berfokus pada siapa yang harus dilatih atau jenis latihan yang mereka butuhkan.

Gambar II.5



Sumber: Goldstein II, *Training In Organization: Needs Assesment, Development And Evaluation*, Monterey, CA: Brooks/Cole, 1993

Karena itu, *training needs assessment* bertujuan untuk (Swist) :

1. Menentukan jenis pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
2. Menentukan jenis pelatihan yang dapat meningkatkan/memperbaiki kinerja pegawai.
3. Menentukan apakah pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Membedakan antara kebutuhan pelatihan yang ada dengan permasalahan organisasi.
5. Menghubungkan antara kinerja pegawai dengan tujuan organisasi.

Training Needs Assesment memerlukan tiga tipe analisis :

#### 1. Analisis Organisasional

Analisis organisasional mencoba menjawab pertanyaan di mana sebaiknya dilakukan titik berat pelatihan di dalam organisasi dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi pelatihan.

Analisis organisasional bertujuan untuk menyelaraskan tujuan pelatihan dengan faktor-faktor berupa : tujuan organisasi itu sendiri, sumber daya yang tersedia, alokasi sumber-sumber daya serta hambatan-hambatan yang mungkin akan ditemui (Goldstein, 1993).

Beberapa hal yang dapat dianalisis dalam organisasi yang berkaitan dengan *training needs assessment* dalam penyusunan program pelatihan meliputi (Salas, 2002) :

- a. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi sumber daya manusia dalam peningkatan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan.
- b. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi sumber daya manusia dalam upaya mengelola pengetahuan secara efektif.
- c. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi sumber daya manusia dalam menentukan strategi organisasi yang terbaik dalam pembelajaran dan pelatihan.

## 2. Analisis Operasional

Analisis operasional adalah proses menentukan perilaku yang dituntut dari pemegang jabatan dan standar-standar kinerja yang mesti dipenuhi. Analisis operasional sangat tergantung pada kompetensi seorang ahli untuk menentukan perilaku-perilaku yang tepat dan kuantitas serta kualitas perilaku-perilaku tersebut untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Analisis operasional sangat mirip dengan analisis pekerjaan, tetapi analisis operasional terpusat pada karyawan, bukan pada pekerjaan. Analisis ini terpusat pada apa yang harus dilakukan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Nilai dari analisis operasional adalah bahwa analisis ini tidak hanya menentukan sasaran-sasaran pelatihan, tetapi juga mengindikasikan apa yang akan menjadi kriteria untuk menilai efektivitas pelatihan. Analisis ini meliputi :

- a. Pengumpulan secara sistematis informasi yang menggambarkan secara rinci bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- b. Standar-standar kinerja untuk pekerjaan tersebut dapat ditentukan.
- c. Bagaimana tugas-tugas akan dilaksanakan untuk mencapai standar tersebut.
- d. Pengetahuan, keahlian, kompetensi, dan karakteristik lainnya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas yang efektif.

## 3. Analisis Personalia

Analisis personalia berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik dari masing-masing karyawan. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang ada dapat diatasi dengan kebutuhan pelatihan atau dengan kebutuhan nonpelatihan.

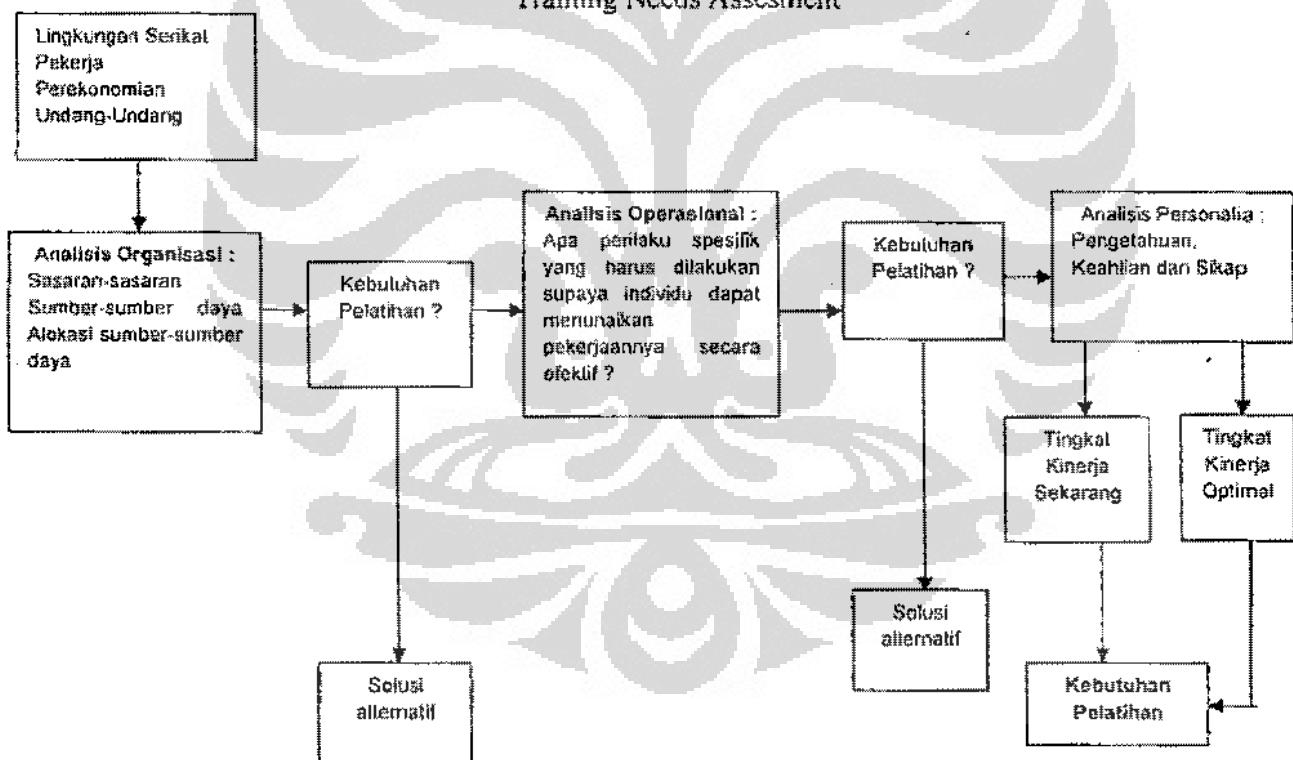
Kinerja yang diharapkan dapat dilihat melalui tahapan analisis operasional dengan menentukan standar kinerja. Sedangkan kinerja yang ada dapat dilihat melalui data kinerja individu, nilai diagnosa karyawan oleh

supervisor, catatan-catatan kinerja, survey sikap, wawancara, atau tes yang akhirnya dapat menunjukkan informasi mengenai kinerja aktual setiap karyawan yang dapat dibandingkan dengan tolok ukur kinerja yang diharapkan. Kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diharapkan dapat diatasi oleh pelatihan.

Fokus analisis personalia meliputi : tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta pengetahuan, keahlian-keahlian dan kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Tujuan analisis personalia adalah memeriksa seberapa baik karyawan-karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Gambar II.6  
Training Needs Assesment



Sumber : Goldstein, Training in Organization, 1993,P:34

Tahapan-tahapan yang terdapat di dalam penilaian kebutuhan pelatihan terdiri dari :

### 1. Melakukan analisis kesenjangan

Tahap pertama adalah dengan melakukan perbandingan kinerja atau kompetensi aktual yang ada pada setiap pegawai di dalam organisasi dengan standar kinerja atau kompetensi yang telah ditetapkan. Sehingga dalam tahap pertama ini dilakukan analisis yang meliputi :

- a. Situasi saat ini, yaitu menentukan pengetahuan, keterampilan sikap dan kemampuan yang ada pada saat ini. Analisis pada situasi saat ini mencakup tujuan organisasi, iklim organisasi, serta lingkungan internal dan eksternal organisasi.
- b. Situasi yang diharapkan, yaitu mengidentifikasi kondisi yang diharapkan untuk keberhasilan para pegawai dan organisasi. Karena itu, analisis pada situasi ini berfokus pada standar pekerjaan atau tugas yang diperlukan termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan tersebut

Perbedaan atau kesenjangan yang terjadi diantara analisis pada situasi saat ini dan pada situasi yang diharapkan dapat menghasilkan identifikasi terhadap kebutuhan, tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Hasil dari analisis kesenjangan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut (Brinkerhoff, 1987) :

- a. *Problems or Deficits*, yaitu apakah masalah kesenjangan tersebut dapat diatasi dengan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau tidak ?
- b. *Impending Change*, yaitu apakah masalah kesenjangan tersebut disebabkan oleh adanya perubahan yang terjadi, seperti adanya penerapan proses dan peralatan baru, persaingan atau pun perubahan staf pegawai ?
- c. *Opportunities*, yaitu apakah terdapat kemungkinan adanya suatu keunggulan dari pelaksanaan program pelatihan ?



- d. *Strengths*, yaitu apakah terdapat kemungkinan para pegawai yang telah dilatih akan mampu menghasilkan keuntungan dari kekuatan organisasi yang ada ?
- e. *New Directions*, yaitu apakah hasil dari program pelatihan dapat menghasilkan tingkatan kinerja yang lebih baik ?
- f. *Mandated Training*, yaitu apakah terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan di dalam organisasi, seperti kebijakan manajemen ataupun peraturan pemerintah ?

## 2. Identifikasi skala prioritas dan kepentingan

Hasil analisis kebutuhan yang dihasilkan pada tahap pertama haruslah diuji skala prioritas dan kepentingannya. Untuk melakukan hal tersebut, dilakukan berdasarkan (Brinkerhoff, 1987) :

- a. *Cost Effectiveness*, yaitu perbandingan antara biaya dari permasalahan dengan biaya yang akan dikeluarkan dari upaya penyelesaian masalah tersebut dengan melakukan *cost-benefit analysis*.
- b. *Legal Mandates*, yaitu apakah terdapat peraturan-peraturan yang membutuhkan penyelesaian masalah tersebut.
- c. *Executive Pressure*, yaitu apakah terdapat harapan atau keinginan dari puncak pimpinan terhadap penyelesaian masalah.
- d. *Population*, yaitu seberapa banyak pihak yang akan terlibat dalam upaya penyelesaian masalah.
- e. *Customer*, yaitu apakah terdapat harapan dan permintaan dari konsumen terhadap penyelesaian masalah.

## 3. Identifikasi penyebab permasalahan kinerja

Identifikasi penyebab permasalahan kinerja dapat dilakukan melalui analisis terhadap :

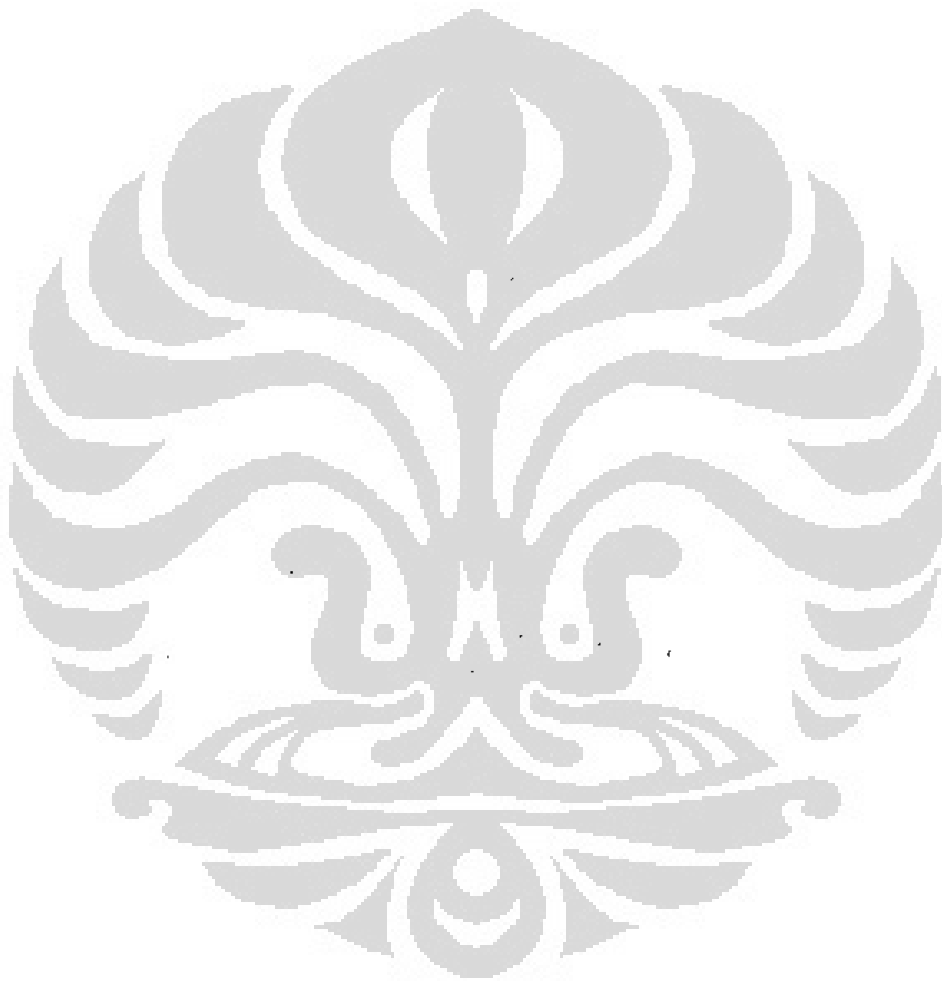
- a. Apakah pekerjaan telah dilakukan secara efektif oleh para pegawai ?
- b. Apakah para pegawai telah benar-benar mengetahui pekerjaan mereka ?  
Sehingga, pada tahapan ini dilakukan analisis terhadap seluruh pegawai

dan pekerjaan-pekerjaan mereka serta organisasi itu sendiri baik pada situasi saat ini maupun untuk persiapan situasi mendatang.

**4, Identifikasi kemungkinan penyelesaian masalah dan kemungkinan pengembangan.**

Apabila dari tahap identifikasi penyebab permasalahan kinerja ternyata menunjukkan hasil bahwa para pegawai tidak melakukan pekerjaan secara efektif, maka perlu diupayakan pemecahan masalah tersebut. Upaya pemecahan masalah dapat berupa :

- a. Program Pelatihan, apabila penyebab permasalahan kinerja disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan pengetahuan.
- b. Program Pengembangan, apabila penyebab permasalahan kinerja tidak disebabkan oleh masalah kurangnya pengetahuan yang dimiliki, melainkan disebabkan oleh perubahan-perubahan yang sifatnya sistematis. Program pengembangan ini dapat berupa perencanaan strategik ataupun restrukturisasi organisasi.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Pada Metode Penelitian ini diuraikan Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan data, Metode Pengelolaan Data dan Analisis, Ruang Lingkup dan Tahapan Penelitian, Pemetaan Kompetensi, Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Assesment*).

##### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yaitu dalam rangka memberikan penjelasan dan gambaran secara mendalam sesuatu hal seperti apa adanya (Laksono, 2006 : 46). "Kuantitatif" di sini lebih mengacu pada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dan keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Irawan, 2006 : 101). Penelitian ini untuk mengukur secara objektif, mendeskripsikan secara sistematis, dan akurat mengenai fakta yang ada di lokasi penelitian tentang konsep *Kompetensi*, yang akan diukur dan dianalisa dengan menggunakan analisa statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena sejak awal sudah dibatasi lingkup penelitiannya. Selain itu, pendekatan kuantitatif ini mengikuti pola berpikir deduktif, mempercayai angka (statistika atau matematika) sebagai instrumen untuk menjelaskan kebenaran, serta membangun validitas internal dan eksternal (Irawan, 2006 : 104).

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI, Jalan HR Rasuna Said Kav. 6-7 Jakarta, pada September -- November 2009

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat struktural di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM, dengan responden pejabat struktural yang terdiri dari eselon III dan eselon IV sebagai sampel.

Proses pengambilan sampelnya dengan cara *purposive sampling*. Hal ini berarti bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah yang memiliki kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria itu adalah seluruh pejabat struktural Eselon III sampai dengan Eselon IV di lingkungan Biro Perencanaan Sekretariat Departemen Hukum dan HAM, yang berjumlah 24 orang. Untuk melengkapi informasi mengenai pegawai, diperoleh data-data yang diperlukan dari Bagian Tata Usaha Biro Perencanaan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.1  
Perhitungan Tabel Pegawai

NO	Jabatan	Jumlah orang
1	Kepala Biro Perencanaan	1
2	Kepala Bagian	5
3	Kepala Sub Bagian	19
4	Staff	43

Sumber : Bagian Tata Usaha Biro Perencanaan

Tabel III.2  
Tabel Pegawai Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan

NO	Jenjang Pendidikan	Jumlah orang
1	S-2	6
2	S-1	40
3	D-3	3
4	SMA	19

Sumber : Bagian Tata Usaha Biro Perencanaan

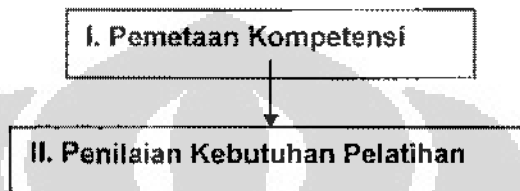
UNIVERSITAS INDONESIA



terpisah, karena analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang berbasis kompetensi. Sehingga kegiatan penelitian ini sekaligus juga menggambarkan tahapan pekerjaan yang dilakukan pada penelitian.

### GAMBAR III.1

#### Tahapan Penelitian



Secara lebih rinci tahapan pada masing-masing tahap penelitian ini akan tergambarkan pada bagian berikut :

#### 1. Pemetaan Kompetensi

Pada tahap ini, fokus penelitian diarahkan untuk membuat pemetaan kompetensi pada Biro Perencanaan. Yang dimaksudkan dengan pemetaan kompetensi ini adalah peta kompetensi yang menggambarkan kondisi ideal dan aktual dari kompetensi yang diharapkan dapat memicu kinerja di lingkungan Biro Perencanaan.

Pengukuran terhadap pemetaan kompetensi ini meliputi beberapa tahapan pekerjaan yang terdiri dari :

##### a. Penelitian Organisasi dan Organigram

Tahap penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi sistem organisasi dan subsistem pekerjaan serta subsistem sumber daya manusia. Penelitian organisasi ini berpijak pada asumsi bahwa landasan utama pembangunan sistem organisasi adalah visi dan misi organisasi, yang kemudian diturunkan dalam elaborasi pada masing-masing subsistem.

Dalam studi organigram akan diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

- a. Unit organisasi dan eselonering;
- b. Tugas pokok dan fungsi masing-masing unit organisasi;
- c. Uraian dan persyaratan jabatan.

Dalam tahap penelitian ini, sumber data yang utama adalah data sekunder yang diperoleh melalui teknik dokumentasi atau penelusuran dokumen tertulis. Untuk menjamin akurasi data dalam penelitian dokumentasi ini, dilakukan kegiatan triangulasi untuk mencocokkan data sehingga identifikasi yang dilakukan benar-benar berdasarkan data yang mutakhir (*up to date*).

#### **b. Penelitian Literatur**

Kegiatan kajian literatur diarahkan untuk mendapatkan pemahaman yang tepat terutama dari sisi akademis sehingga dapat menjadi landasan yang kokoh dan dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan yang berbasis kompetensi (*competency-based assesment*). Kegiatan kajian literatur difokuskan pada pengelompokan kompetensi yang integratif dalam organisasi publik. Melalui kegiatan kajian literatur ini pula dapat disusun daftar kompetensi yang efektif untuk memulai kegiatan pengkajian/pemetaan kompetensi pada Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal.

#### **c. Penyusunan Instrumen Penelitian (Kuesioner)**

Berbasis pada dua penelitian tadi yaitu penelitian organisasi dan penelitian literatur, selanjutnya dilakukan penyusunan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian berisikan pertanyaan tertutup, responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang tersedia.

Sifat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-appraisal*, responden diminta untuk menilai sendiri derajat profisiensi atau kemampuan (kompetensi) dalam melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang dinyatakan dalam item pernyataan kuesioner, prioritas kepentingan dan urgensi pelatihan untuk eliminasi gap. Bentuk pernyataan yang dimintakan responnya kepada responden berupa pernyataan verbal dan jawaban yang tersedia berupa skala jawaban yang menggunakan skala Likert.

#### **d. Penelitian Lapangan (Survei)**

UNIVERSITAS INDONESIA



Penelitian lapangan dilakukan sesuai dengan pendekatan analisis kebutuhan yang diletakkan dalam level jabatan, untuk itu maka akan digunakan pendekatan sensus untuk setiap jabatan yang ada pada Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal. Penelitian lapangan dilakukan dengan perangkat instrumen penelitian yang disusun dalam bentuk kuesioner.

#### e. Analisis Data

Setelah data dari lapangan selesai dikumpulkan, kemudian akan dilakukan analisis data melalui proses penyuntingan, entri dan *display* data. Untuk identifikasi keadaan SDM dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif berupa distribusi frekuensi. Data distribusi frekuensi ini akan dijadikan dasar untuk menyusun peta kompetensi terutama yang berkenaan dengan kesenjangan kompetensi aktual dengan kompetensi ideal. Untuk mengetahui lebih jelas kesenjangan antara kondisi kompetensi aktual dengan kompetensi ideal akan dilakukan uji beda berpasangan. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan terdapat perbedaan yang signifikan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual. Sebaliknya apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan melebihi 0,05 dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal, atau dengan kata lain kondisi aktual relatif mendekati kondisi idealnya. Penerapan teknik kuantitatif akan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistics Package For Social Science*).

#### f. Konstruksi Model Kompetensi

Setelah proses penelitian lapangan selesai dilakukan dan data selesai diolah, tahap berikutnya adalah menyusun konstruksi model kompetensi. Tahapan ini meliputi dua langkah kegiatan, yakni :

##### 1) Menyusun Kamus Kompetensi

Pertama, diidentifikasi kesamaan dan pola dalam data yang tersedia. Kemudian Informasi ini dikelompokkan dalam tema-tema atau kluster inti (*core duster*). Misalnya dapat diidentifikasi dimensi kompetensi

menyangkut "Pengaruh dan Memimpin Orang Lain", maka akan dirumuskan apa yang menjadi klaster inti dari dimensi kompetensi ini.

Dalam penyusunan model kompetensi termasuk kamus kompetensi, pertama-tama basis informasi yang digunakan adalah penelitian organisasi dan penelitian literatur. Dari kedua penelitian ini disusun apa yang disebut sebagai inventori kompetensi yang berisikan berbagai dimensi kompetensi. Kemudian, dari hasil survei lapangan akan dilihat bobot dari masing-masing item kuesioner dan melalui hasil analisis kuantitatif dapat diidentifikasi sejumlah kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan kerja pada masing-masing unit yang ada di Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menjadi obyek penelitian ini, adalah Biro Perencanaan.

Contoh Kamus Kompetensi :

Kamus Kompetensi - Biro Perencanaan (Eselon III)	
Dimensi:	
1. Pengaruh dan Memimpin Orang Lain : Menggunakan visi organisasi untuk membantu orang lain mencapai tujuan-tujuan personal dan organisasi	
Klaster Inti	Definisi
Pengaruh	Menggunakan pengaruh dan karisma pribadi untuk mendapatkan dukungan dan komitmen bagi pencapaian tujuan organisasi
Visi	Mencermati peluang bagi organisasi dan pementapan tujuan jangka panjang guna memaksimumkan potensi

## 2) Menyusun model kompetensi.

Dengan memanfaatkan hasil analisis data, baik yang menggunakan teknik kuantitatif maupun teknik kualitatif, akan disusun suatu model kompetensi yang berisikan tempat dimensi dan klaster inti kompetensi yang diperlukan untuk melakukan unjuk kerja secara prima.

UNIVERSITAS INDONESIA

Contoh : Model Kompetensi.

	Kepala Biro	Kepala Bagian	Kepala Subbagian
Dimensi	Klaster Inti		
Bekerja dengan orang lain	<i>Team Work</i> Komunikasi Membina hubungan	Kerja sama kelompok Komunikasi <i>Team Work</i>	Kerja sama kelompok Komunikasi <i>Team Work</i>

## 2. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Assessment*)

Tahap berikutnya adalah Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Assessment/TNA*). Dalam tahap TNA ini terdapat beberapa tahap, yang terinci dalam kegiatan sebagai berikut :

### 1. Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*)

Setelah peta kompetensi diidentifikasi, kemudian dilakukan analisis kesenjangan. Analisis ini difokuskan pada kesenjangan yang terjadi antara kompetensi yang diharapkan (ideal) dengan kompetensi yang ada (aktual). Basis peralatan yang digunakan adalah statistik deskriptif yang menggambarkan kompetensi pada kondisi aktual dan ideal. Melalui analisis ini dapat diperoleh gambaran mengenai kesenjangan kompetensi yang terjadi pada Biro Perencanaan.

### 2. Identifikasi Masalah

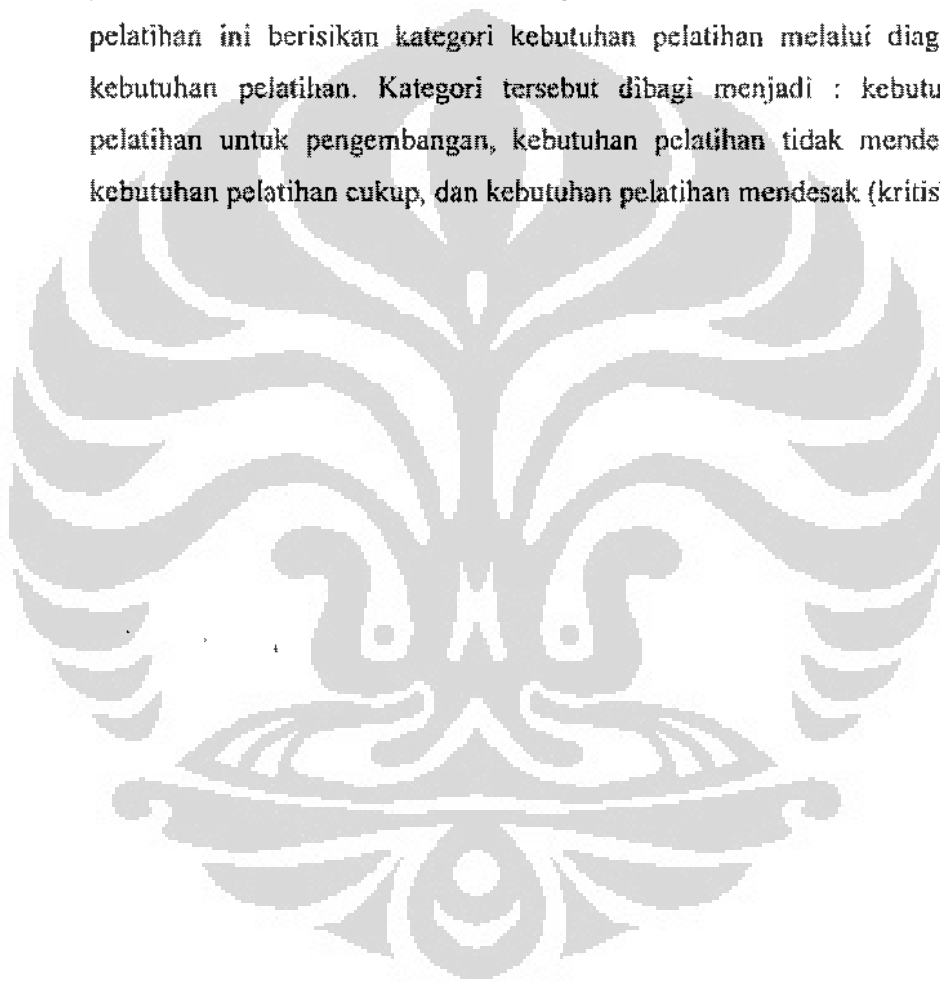
Setelah dilakukan analisis kesenjangan, kemudian akan dilakukan analisis untuk mengidentifikasi masalah, apakah termasuk masalah yang bersifat pelatihan atau bukan pelatihan (*training and/or non training problem*). Apabila masuk dalam kategori masalah pelatihan, berarti kesenjangan kompetensi yang terjadi diharapkan dapat diatasi melalui program pelatihan, sedangkan yang termasuk dalam kategori masalah nonpelatihan berarti upaya mengatasi kesenjangan harus

UNIVERSITAS INDONESIA

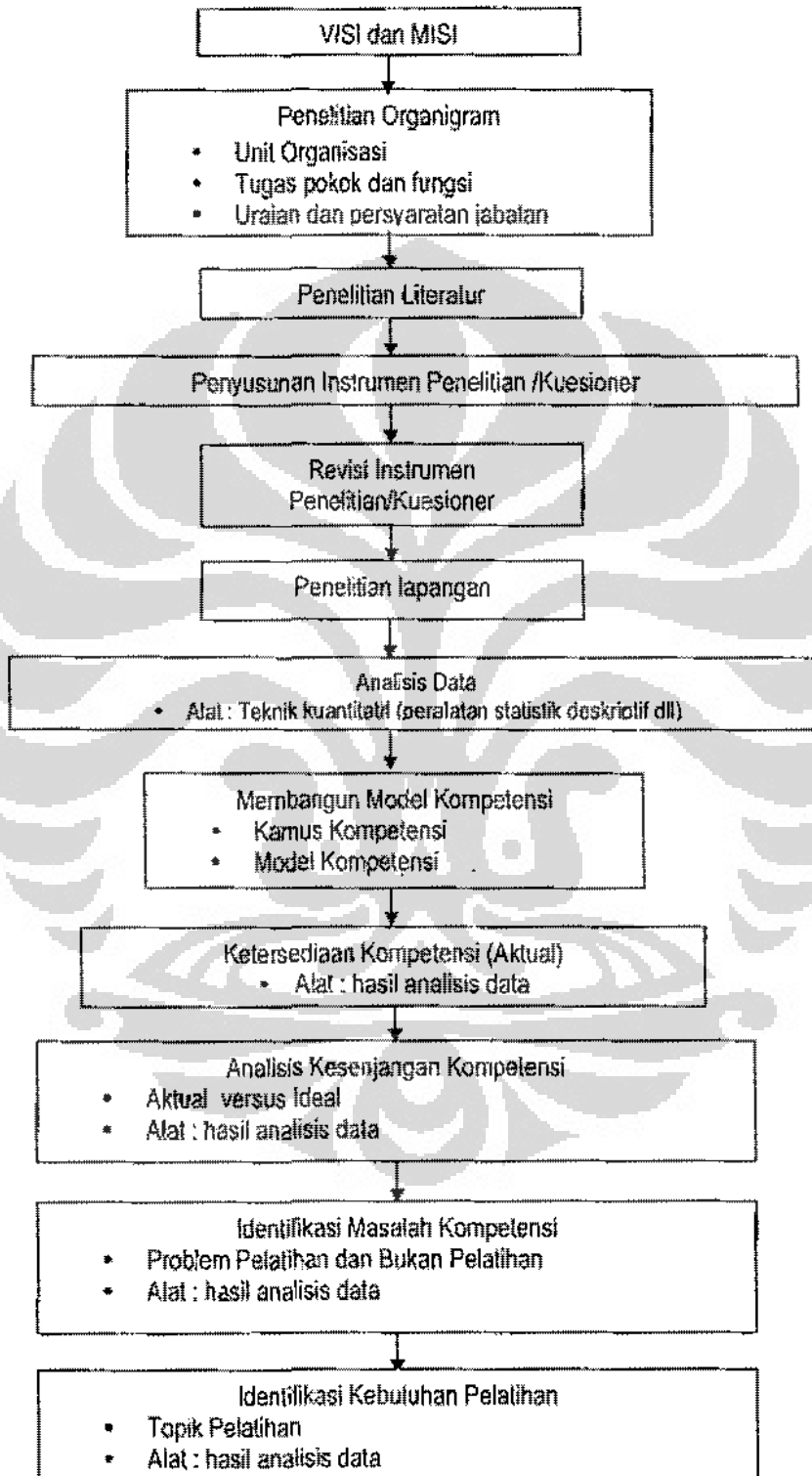
melalui cara-cara lain di luar pelatihan, yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

### 3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Selesai identifikasi masalah dilakukan dan masalah-masalah pelatihan (*training problem*) dapat diketahui, langkah selanjutnya adalah penyusunan identifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan ini berisikan kategori kebutuhan pelatihan melalui diagram kebutuhan pelatihan. Kategori tersebut dibagi menjadi : kebutuhan pelatihan untuk pengembangan, kebutuhan pelatihan tidak mendesak, kebutuhan pelatihan cukup, dan kebutuhan pelatihan mendesak (kritis).



### C. Kerangka Tahapan Penelitian



UNIVERSITAS INDONESIA

## BAB IV GAMBARAN ORGANISASI BIRO PERENCANAAN

Pada bab ini akan digambarkan Organisasi serta profil organisasi Biro Perencanaan yang mencakup tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi dan sumber daya manusia serta rencana strategis yang dihadapi oleh Biro Perencanaan.

### A. Tugas Pokok dan Fungsi

Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, koordinasi penyusunan rencana dan anggaran, pengorganisasian, ketatalaksanaan serta evaluasi dan penyusunan laporan Departemen berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Menteri Hukum dan HAM, 2007).

Fungsi dari Biro Perencanaan adalah:

- a. pengumpulan dan pengolahan data perencanaan Departemen;
- b. penyusunan rencana strategis yang meliputi rencana pembangunan jangka panjang, rencana pembangunan jangka menengah dan rencana pembangunan tahunan;
- c. penyusunan program dan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) Departemen;
- d. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis perencanaan Departemen;
- e. penyusunan evaluasi rencana dan laporan Departemen;
- f. pelaksanaan pembinaan organisasi di lingkungan Departemen;
- g. pelaksanaan pembinaan ketatalaksanaan di lingkungan Departemen;
- h. pelaksanaan urusan tata usaha Biro Perencanaan.

### B. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Biro Perencanaan mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari:

- a. Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data;
- b. Bagian Penyusunan Program dan Anggaran;
- c. Bagian Evaluasi dan Laporan;
- d. Bagian Organisasi;
- e. Bagian Ketatalaksanaan.

Terkait dengan nomenklatur tugas diatas, maka dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing Bagian di lingkungan Biro Perencanaan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data, termasuk data terkait gender, penyajian informasi serta penataan sistem informasi dan jaringan situs Departemen. Fungsi Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data adalah :
  - a. pengumpulan dan pengolahan data, penyajian informasi termasuk data terkait gender serta penataan sistem informasi dan jaringan situs Departemen;
  - b. pengoperasian jaringan situs Departemen dan pemeliharaan file, perangkat dan jaringan situs;
  - c. perencanaan pembangunan pengembangan dan pemeliharaan program aplikasi sistem informasi manajemen Sekretariat Jenderal; dan
  - d. perencanaan, pembangunan pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen Sekretariat Jenderal.
2. Bagian Penyusunan Program dan Anggaran mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, penyusunan perencanaan, program dan anggaran serta pemberian bimbingan teknis perencanaan di lingkungan Departemen. Fungsi Bagian Penyusunan Program, dan Anggaran adalah sebagai berikut:
  - a. koordinasi penyusunan perencanaan, program dan anggaran;
  - b. pengelolaan, pengolahan dan analisis data;
  - c. penyusunan rencana strategis yang meliputi rencana pembangunan jangka panjang, rencana pembangunan jangka menengah dan rencana pembangunan tahunan;

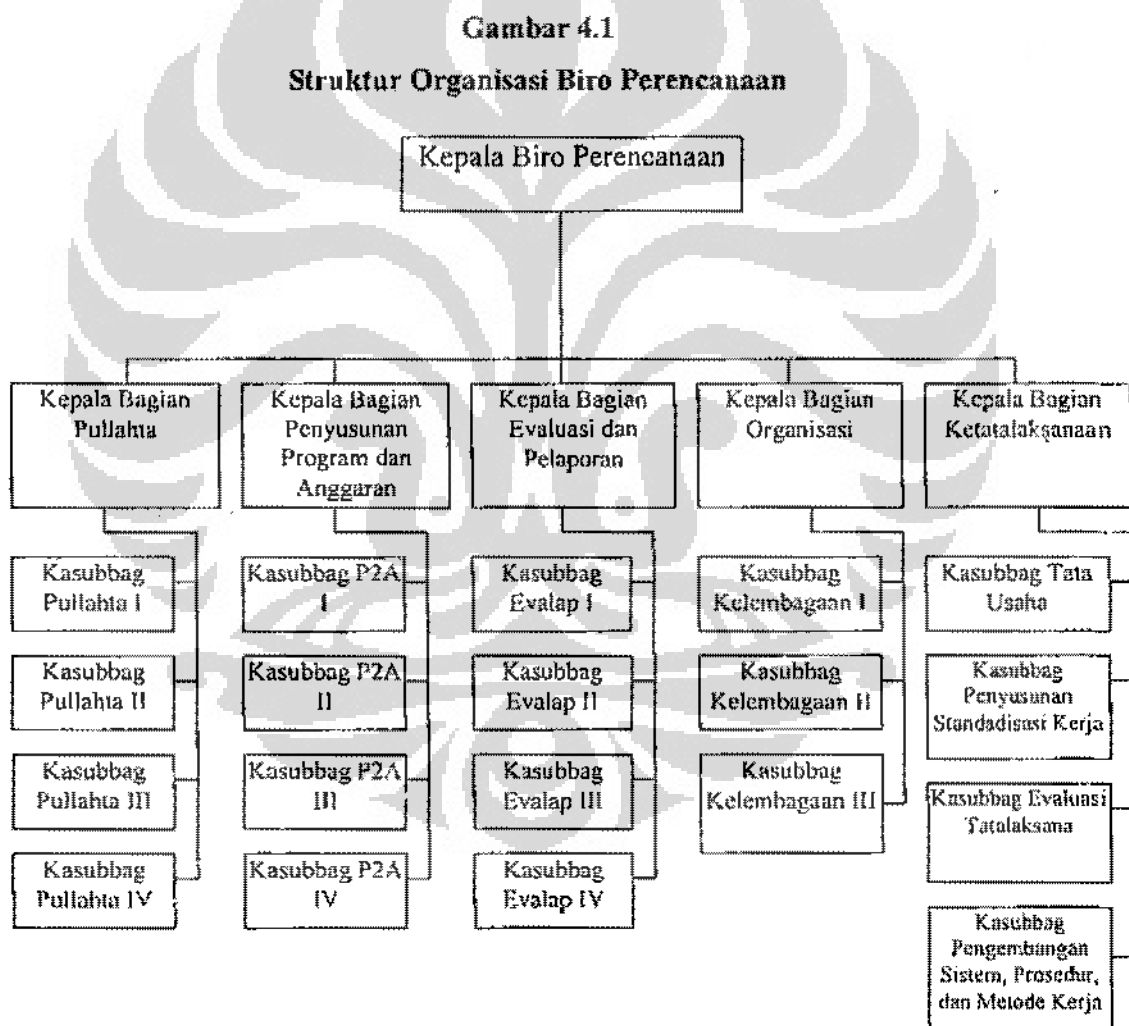
UNIVERSITAS INDONESIA

- d. penyusunan program, Nota Keuangan dan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Departemen; dan
  - e. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis perencanaan Departemen.
3. Bagian Evaluasi dan Laporan mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan dan analisis hasil pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencana dan program Departemen. Fungsi Bagian Evaluasi dan Laporan adalah:
- a. pengumpulan dan analisis hasil pemantauan pelaksanaan rencana dan program;
  - b. penyiapan penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencana dan program;
  - c. pelaksanaan evaluasi kinerja hasil pelaksanaan rencana pembangunan departemen periode sebelumnya; dan
  - d. penyusunan hasil evaluasi rencana pembangunan strategis departemen sebagai bahan rencana pembangunan periode berikutnya.
4. Bagian Organisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan kelembagaan di lingkungan Departemen. Fungsi Bagian Organisasi menyelenggarakan fungsi:
- a. penelaahan, analisa kebutuhan, penyusunan standar, perumusan tugas, fungsi dan susunan organisasi di lingkungan Departemen;
  - b. pengelolaan dan pengolahan data unit organisasi di lingkungan Departemen;
  - c. pelaksanaan pemantauan perkembangan dan peningkatan kinerja organisasi di lingkungan Departemen;
  - d. pelaksanaan bimbingan teknis pengelolaan organisasi; dan
  - e. pengevaluasian kelembagaan.
5. Bagian Ketatalaksanaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pembakuan sarana kerja, sistem dan prosedur administrasi, analisa jabatan, dan evaluasi ketatalaksanaan serta urusan tata usaha dan rumah tangga Biro Perencanaan. Bagian Ketatalaksanaan menyelenggarakan fungsi :



- a. penyusunan pembakuan sarana kerja dan penyiapan pengukuran efisiensi dan efektivitas kerja;
- b. penyusunan sistem dan prosedur administrasi, metode kerja dan penyiapan naskah rancangan peraturan;
- c. evaluasi ketatalaksanaan dan penyusunan analisa jabatan; dan
- d. pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro Perencanaan.

Struktur Organisasi Biro Perencanaan berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM nomor M.09.PR.07.10 Tahun 2007, diperlihatkan pada Bagan 4.1.



Sumber data : Peraturan Menteri Hukum dan HAM, 2007

UNIVERSITAS INDONESIA

### C. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Biro Perencanaan berjumlah 68 orang yang terdiri dari :

- Kepala Biro Perencanaan : 1 orang
- Kepala Bagian : 5 orang
- Kepala Subbagian : 19 orang
- Staf : 43 orang

Adapun latar belakang pendidikan pegawai Biro Perencanaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. SMA : 19 orang
2. D-3 : 3 orang
3. S-1 : 40 orang
4. S-2 : 6 orang

### D. Rencana Strategis

#### 1. Kondisi Umum

Pembangunan hukum yang dilaksanakan secara komprehensif dapat mencakup beberapa aspek yang antara lain dapat berupa substansi hukum, kelembagaan hukum dan budaya hukum serta dibarengi dengan penegakkan hukum secara tegas, konsisten dengan tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia yang mampu mengaktualisasikan fungsi hukum sebagai pembaharuan dan pembangunan, instrumen penyelesaian masalah secara adil.

Teraktualisasinya fungsi hukum akan memastikan tegaknya wibawa hukum dalam pembangunan, sehingga dapat menjamin agenda pembangunan nasional berjalan secara tertib, terarah, dan konsekuen.

Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM dalam hal ini mempunyai tugas sebagai salah satu unsur pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Departemen. Sebagai salah satu unsur pembina administrasi maka Sekretariat Jenderal melaksanakan fungsi

pengkoordinasian administrasi Departemen di bidang perencanaan, keuangan, kehumasau dan perlengkapan.

Dalam bidang pengkoordinasian di bidang perencanaan, maka Sekretariat Jenderal menunjuk Biro Perencanaan sebagai koordinator yang menyelenggarakan fungsi perencanaan di Departemen. Sebagai salah satu unsur perencanaan departemen, maka Biro Perencanaan perlu mempersiapkan segala sesuatu yang dapat mendukung terciptanya konsep perencanaan yang selalu dapat mengantisipasi keadaan yang akan terjadi di masa yang akan datang.

## 2. Rencana Strategis

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor M-01.PR.02.10 Tahun 2005 tentang Rencana Strategis Departemen Hukum dan HAM Tahun 2005-2009, arah kebijakan yang dilakukan adalah dengan pembenahan sistem dan politik hukum dalam 5 (lima) tahun mendatang yang diarahkan pada kebijakan untuk memperbaiki substansi hukum, struktur (kelembagaan) hukum dan budaya hukum.

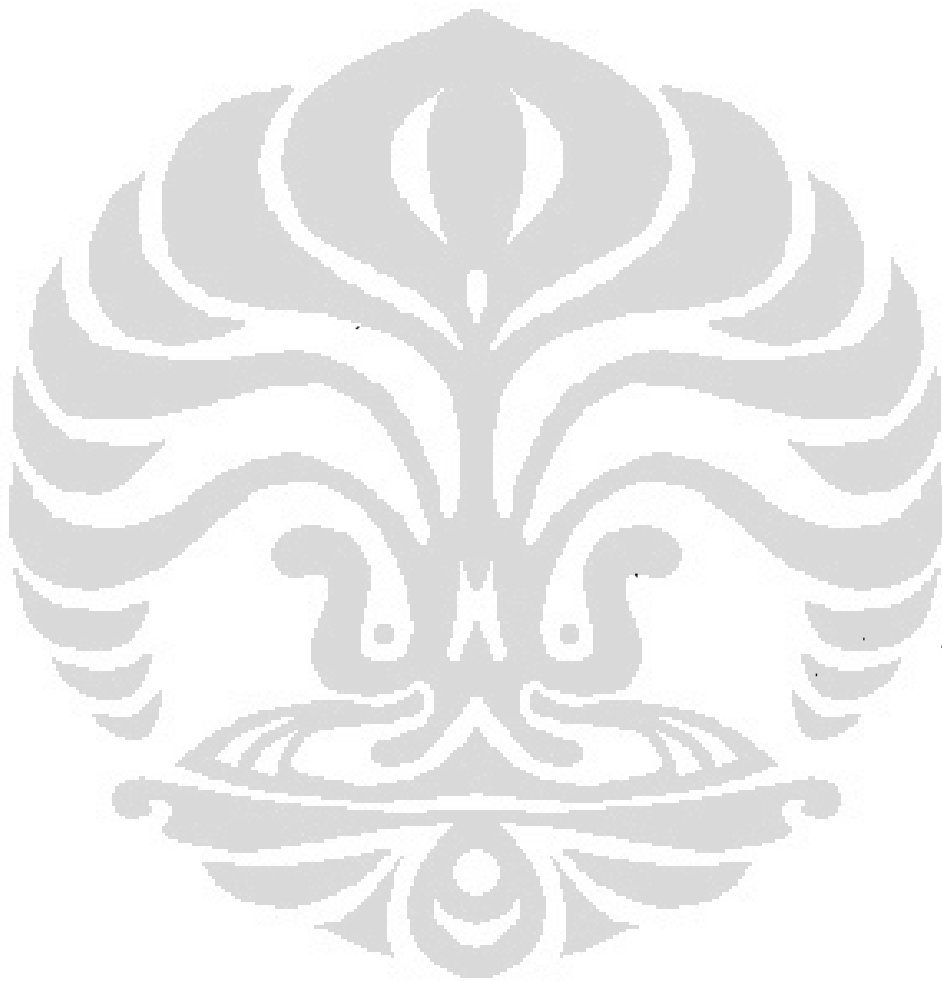
Visi Departemen Hukum dan HAM yaitu Sistem dan Politik Hukum Nasional yang mantap dalam rangka tegaknya supremasi hukum dan HAM. Misi dalam pencapaian visi tersebut adalah menyusun perencanaan hukum, peningkatan pembinaan sumber daya manusia aparatur hukum, meningkatkan sarana dan prasarana hukum dan meningkatkan jaringan dokumentasi dan informasi hukum.

Sementara strategi yang diterapkan dalam tercapainya visi dan misi tersebut adalah dengan menerapkan kerja sama dan koordinasi antar instansi yang terkait dengan Departemen Hukum dan HAM. Kemitraan merupakan strategi yang relevan dalam menerapkan sistem hukum yang sinerjik baik internal maupun eksternal yang mencakup dimensi pemantapan, peningkatan, dan penyempurnaan terhadap fungsi-fungsi pembinaan, penegakkan, pelayanan, dan penyuluhan hukum.

Berdasarkan gambaran umum visi dan misi Departemen tersebut, Biro Perencanaan yang dalam hal ini bertugas sebagai koordinator pembinaan di bidang perencanaan Departemen mempunyai visi optimalisasi administrasi perencanaan dalam rangka menegakkan supremasi hukum. Sedangkan Misi Biro Perencanaan adalah:

1. Membina administrasi, perencanaan, organisasi, ketatalaksanaan, pendayagunaan sumber daya serta hubungan antar lembaga masyarakat.
2. Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Departemen.
3. Merumuskan kebijakan tugas Departemen.
4. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas bidang administrasi.
5. Merencanakan dan mengendalikan serta mengoperasionalkan infrastruktur jaringan teknologi situs Departemen.

Berdasarkan visi dan misi diatas, maka Biro Perencanaan berupaya dalam peningkatan hasil pelaksanaan kegiatan perencanaan yang sesuai dengan arah kebijakan pembangunan yang telah ditetapkan. Disamping itu, pencapaian visi dan misi Departemen Hukum dan HAM harus menjadi tujuan pokok terwujudnya penegakkan supremasi hukum.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang gambaran karakteristik responden, deskripsi hubungan karakteristik responden dengan penilaian perspektif responden terhadap pernyataan kompetensi, hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian dan dijelaskan Pemetaan kompetensi yang menggambarkan kondisi aktual dan tingkat pencapaian kompetensi. Permasalahan/hambatan yang dinyatakan responden yang merupakan masalah pelatihan dan masalah bukan pelatihan serta analisa kebutuhan untuk masing-masing responden dengan tingkat kebutuhan pelatihan.

#### A. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pejabat struktural yang terbagi dari dua eselon, yaitu : eselon III ( 5 orang ) dan eselon IV ( 19 orang ). Yang dibahas meliputi aspek identitas diri, pendidikan terakhir responden dan pelatihan yang pernah diikutinya untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai data-data yang diperoleh dari responden berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia dan standar kompetensi. Berikut adalah deskripsi untuk masing-masing eselon.

##### 1. Eselon III

###### a. Identitas Diri

###### a.1. Pangkat dan Golongan

Untuk responden dari eselon III yang berjumlah 5 orang dengan pangkat terdiri dari tiga tingkatan Pembina (IV/a) dan Pembina Tingkat I (IV/b), dari data yang terkumpul, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagian besar (40 %) dari responden memiliki pangkat Pembina Tk. I (IV/b) berjumlah 2 orang sedangkan responden dengan pangkat Pembina (IV/a) berjumlah 3 orang (60%).

Tabel V.1

Responden Eselon III menurut Kepangkatan dan Golongan Ruang

Pangkat	Jumlah	%
Pembina Tk I	2	40
Pembina	3	60
Total	5	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

## a.2. Masa Kerja

Data yang menunjukkan semua responden yang bekerja di Biro Perencanaan antara 25 sampai dengan 30 tahun. Responden dengan masa kerja kurang dari 25 tahun tidak ada. Data selengkapnya dapat di lihat tabel dibawah ini.

Tabel V.2

Responden Eselon III menurut Masa Kerja di Biro Perencanaan

Masa Kerja	Jumlah	%
10 - 15 tahun	-	-
16 - 20 tahun	-	-
21 - 25 tahun	-	-
25 - 30 tahun	5	100
> 30 tahun	-	-
Jumlah	5	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

## a.3. Lama Menjabat di Jabatan Sekarang

Untuk Aspek ini, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini, sebagian besar responden (60%) sudah menduduki jabatan lebih dari 3 tahun. Sedangkan 2 orang responden yang telah menduduki jabatannya antara 1 – 3 tahun (40%).

Tabel V.3  
Lama Menjabat dalam Jabatan Saat ini

Lama Menjabat	Jumlah	%
< 1 tahun	-	-
1 - 3 tahun	2	40%
> 3 tahun	3	60%
Total	5	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

b. Pendidikan Terakhir

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang strata I (S1) sebanyak 4 orang responden ( 80%) dan yang memiliki gelar master sejumlah 1 orang responden (20%). Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel V 4  
Pendidikan Terakhir Responden Eselon III

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
S-2	1	20%
S-1	4	80%
D-III	-	-
Total	5	1

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

c. Pelatihan yang Pernah diikuti

c.1. Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan untuk eselon III di bagi menjadi dua kategori yaitu : Diklat Kepemimpinan Tk IV dan Diklat Kepemimpinan Tk III, semuanya responden (100%) telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk IV dan Diklat Kepemimpinan Tk III dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel V.5

Diklat Kepemimpinan yang pernah diikuti esponden Eselon III

	Jenis Diklatpim	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Diklatpim Tk. I/SPATI	-	-
2	Diklatpim Tk.II/SPAMEN/SESPA	-	-
3	Diklatpim Tk.III/SPAMA/SEPADYA	5	-
4	Diklatpim Tk.IV/ADUM/SEPADA/SEPALA	5	-

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

## c.2. Diklat Teknis dan Diklat lainnya

Untuk diklat teknis dan diklat lainnya, tercatat 8 jenis diklat yang telah diikuti oleh responden eselon III yang diadakan oleh Departemen Hukum dan HAM serta yang diadakan di tempat lainnya diluar Departemen Hukum dan HAM. Berikut ini adalah daftar Tabel yang berisi 8 jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh responden dari eselon III selama 5 tahun terakhir.

Tabel V.6

Diklat Teknis dan Diklat Lain-lain yang pernah diikuti responden eselon III (n=5)\*

NO	Nama Pelatihan	Penyelenggara	Jumlah
1	PERENCANAAN HUKUM	Dep.Hukham	1
2	PELATIHAN SERTIFIKASI PENGADAAN BRG&JASA	Dep.Hukham	1
3	BIMTEK LUHKUM	Dep.Hukham	3
4	TRAINING REFORMASI BIROKRASI	ITTC	5
5	PNBP	Dep.Hukham	1
6	INHOUSE TRAINING	Dep.Hukham	5
7	ASSESMENT	Dep.Hukham	1
8	P4 TERPADU	Dep.Hukham	5

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

\*) seorang responden dapat saja pernah mengikuti lebih dari satu macam pelatihan.

## 2. Eselon IV

### a. Identitas Diri

#### a.1. Pangkat dan Golongan

Dari 19 orang responden Eselon IV sebagian diantaranya (42%) memiliki pangkat Penata Tingkat I (III/d). Sebagian lainnya memiliki pangkat Penata (III/c) (58%). Dapat dilihat dari tabel berikut ini .

Tabel V.7  
Responden Eselon IV menurut Kepangkatan dan Golongan Ruang

Pangkat	Jumlah	%
Penata Tk. I	8	42
Penata	11	58
Total	19	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

#### a.2. Masa Kerja

Masa Kerja di Departemen Hukum dan HAM sebagian besar responden (11%) yang telah bekerja selama lebih dari 25 tahun, sedangkan (21%) responden memiliki masa kerja antara 21 – 25 tahun, juga terdapat responden (37%) yang memiliki masa kerja antara 16 – 20 tahun dan (16%) responden mempunyai masa kerja antara 10 – 15 tahun serta (16%) responden mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun seperti yang tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel V. 8  
Responden Eselon V menurut Masa Kerja di Biro Perencanaan

Masa Kerja	Jumlah	%
< 10 tahun	3	16
10 - 15 tahun	3	16
16 - 20 tahun	7	37
21 - 25 tahun	4	21
> 25 tahun	2	11
Total	19	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

### a.3. Lama Menjabat di Jabatan Sekarang

Untuk Aspek ini, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini, sebagian besar responden (58%) sudah menduduki jabatan kurang dari 5 tahun. Sedangkan (37%) sudah menduduki jabatan selama 5 – 10 tahun dan (5%) sudah menduduki jabatan selama lebih dari 10 tahun serta sebanyak (16%). Seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel V.9  
Lama Menjabat Jabatan Saat ini

Lama Menjabat	Jumlah	%
< 5 tahun	11	58
5 - 10 tahun	7	37
> 10 tahun	1	5
Total	19	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

### b. Tingkat Pendidikan

Sebagian besar menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak (79%) dan hanya 4 orang (21%) responden yang telah menyelesaikan pendidikan magister (S2).

Tabel V.10  
Responden Eselon IV menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
S-2	4	21
S-1	15	79
Total	19	100

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

### c. Pelatihan yang Pernah diikuti

#### c.1. Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan untuk eselon IV di bagi menjadi dua kategori yaitu : Diklat Kepemimpinan Tk IV dan Diklat Kepemimpinan Tk IV,

semuanya responden (100%) telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk IV dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.11

Diklat Kepemimpinan yang pernah diikuti responden Eselon IV

Jenis Diklatpim		Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Diklatpim Tk. I/SPATI	-	-
2	Diklatpim Tk.II/SPAMEN/SESPA	-	-
3	Diklatpim Tk.III/SPAMA/SEPADYA	5	-
4	Diklatpim Tk.IV/ADUM/SEPADA/SEPALA	19	-

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

#### c.2. Diklat Teknis dan Diklat lainnya

Untuk diklat teknis dan diklat lainnya, tercatat 14 jenis diklat yang telah diikuti oleh responden eselon IV yang diadakan oleh Departemen Hukum dan HAM. Berikut ini adalah daftar Tabel yang berisi 18 jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh responden dari eselon I4 selama 5 tahun terakhir.

Tabel V.12  
Diklat Teknis dan Diklat Lain-lain yang pernah diikuti  
responden eselon IV (n=19)\*)

NO	Nama Pelatihan	Penyelenggara	Jumlah
1	Suncang	Dep.Hukham	1
2	TOC (LAN)	Dep.Hukham	4
3	P4 Terpadu	Dep.Hukham	2
4	Inhouse Training	Dep.Hukham	2
5	Perencanaan Program	Dep.Hukham	2
6	Anjab	Dep.Hukham	2
7	Managemen Konflik	Dep.Hukham	1
8	Adm. Pengadaan Barang	Dep.Hukham	5
9	Bendahara Pengeluaran	Dep.Hukham	1
10	Protokolier	Dep.Hukham	1
11	Perancangan Peraturan Perundang-undangan	Dep.Hukham	1
12	MOT	Dep.Hukham	1
13	Penelitian Hukum	Dep.Hukham	1
14	Penyusunan Program	Dep.Hukham	1
15	Bimtek Sosialisasi Pengembangan Budaya Kerja	Dep.Hukham	1
16	Pengelolaan APBN	DEP.KEUANGAN	1
17	Klasifikasi & Penelusuran Melalui CD-ROM & PFS	Dep.Hukham	1
18	Manajemen Konflik	Dep.Hukham	1

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

\*) seorang responden dapat saja pernah mengikuti lebih dari satu macam pelatihan.

## B. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

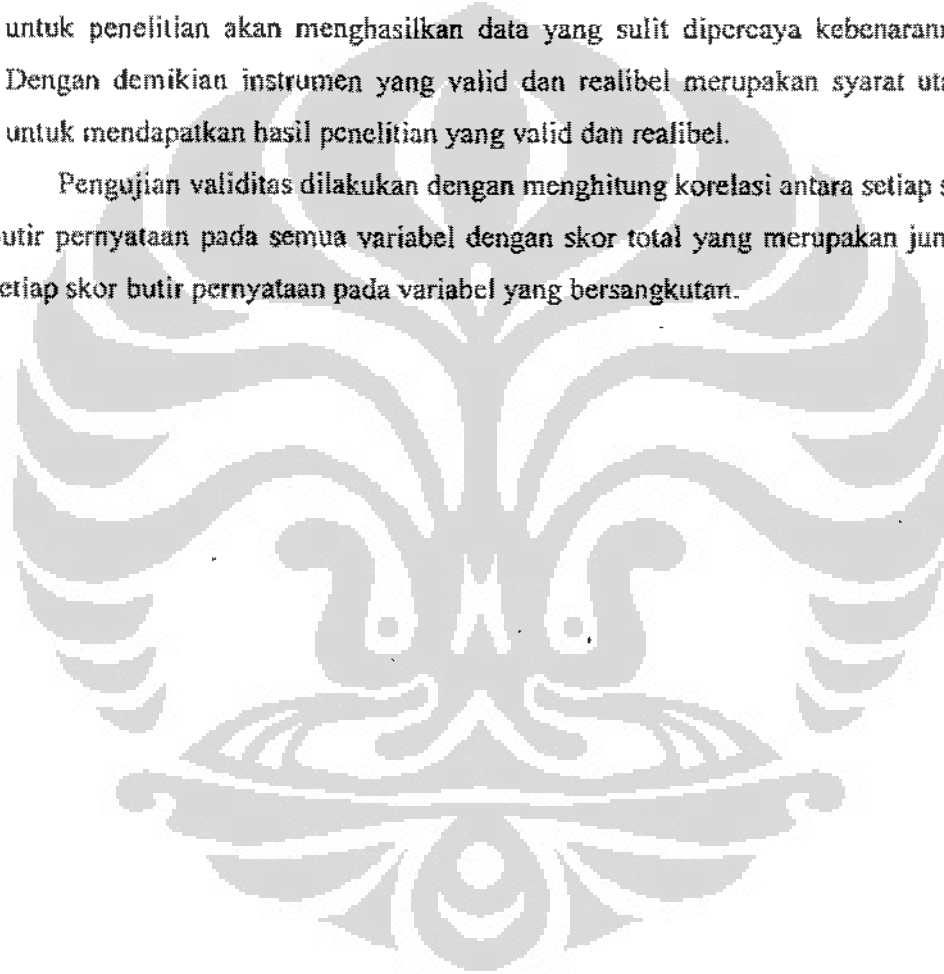
### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Dalam pengujian ini uji validitas dimaksudkan untuk memastikan apakah butir-butir dari pernyataan dalam instrumen penelitian ini dapat benar-benar diukur obyek penelitiannya dengan tepat. Instrumen penelitian yang valid adalah bila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) sesuai dengan apa yang hendak diukur. Sedangkan untuk instrumen penelitian yang realibilitas adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek penelitian yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Hasil penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Sedangkan hasil data penelitian yang reabel adalah hasil penelitian yang data hasil penelitiannya memiliki kesamaan dari beberapa kegiatan penelitian yang dilakukan dalam waktu yang berbeda.

Instrumen yang tidak diuji validitas dan realibilitasnya, bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya. Dengan demikian instrumen yang valid dan realibel merupakan syarat utama untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan realibel.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir pernyataan pada semua variabel dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir pernyataan pada variabel yang bersangkutan.



## a. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Umum

Tabel V.13

Hasil uji Validitas instrumen kompetensi umum

No	No. Butir Instrumen	Variabel kompetensi					
		Tingkat pentingnya		Tingkat kemampuan aktual		Tingkat kemampuan ideal	
		Koefisien Korelasi	Validitas	Koefisien Korelasi	Validitas	Koefisien korelasi	validitas
1	1	0,408	valid	0,766	Valid	0,659	valid
2	2	0,595	Valid	0,818	Valid	0,743	valid
3	3	0,827	valid	0,973	Valid	0,589	valid
4	4	1,000	valid	0,798	Valid	0,783	valid
5	5	0,831	valid	0,973	Valid	0,818	valid
6	6	0,831	valid	0,820	Valid	0,757	valid
7	7	0,675	valid	0,758	Valid	0,824	valid
8	8	0,675	valid	0,822	Valid	0,830	valid
9	9	0,569	valid	0,822	Valid	0,874	valid
10	10	1,000	valid	0,770	Valid	0,830	valid
11	11	0,673	valid	0,766	Valid	0,874	valid
12	12	0,776	valid	0,818	Valid	0,827	valid
13	13	0,667	valid	0,810	Valid	0,783	valid
14	14	0,395	valid	0,973	Valid	0,973	valid
15	15			0,973	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

## a. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Khusus

Tabel V.14

Hasil uji validitas instrumen kompetensi khusus

No	Nomor butir instrumen	Tingkat Pentingnya		Tingkat kemampuan akuisi		Tingkat kemampuan ideal	
		Konfidensi Koefisien	Validitas	Konfidensi Koefisien	Validitas	Konfidensi Koefisien	Validitas
1	1	0,810	valid	0,826	valid	0,773	valid
2	2	0,874	valid	0,813	valid	0,774	valid
3	3	0,75	valid	0,83	valid	0,839	valid
4	4	0,701	valid	0,848	valid	0,847	valid
5	5	0,731	valid	0,826	valid	0,844	valid
6	6	0,827	valid	0,83	valid	0,838	valid
7	7	0,804	valid	0,811	valid	0,783	valid
8	8	0,842	valid	0,786	valid	0,738	valid
9	9	0,812	valid	0,838	valid	0,813	valid
10	10	0,824	valid	0,78	valid	0,773	valid
11	11	0,731	valid	0,797	valid	0,836	valid
12	12	0,213	valid	0,832	valid	0,922	valid
13	13	0,84	valid	0,813	valid	0,939	valid
14	14	0,896	valid	0,901	valid	0,972	valid
15	15	0,754	valid	0,83	valid	0,884	valid
16	16	0,962	valid	0,878	valid	0,934	valid
17	17	0,962	valid	0,838	valid	0,936	valid
18	18	0,617	valid	0,814	valid	0,82	valid
19	19	0,826	valid	0,764	valid	0,706	valid
20	20	0,769	valid	0,896	valid	0,88	valid
21	21	0,829	valid	0,792	valid	0,742	valid
22	22	0,736	valid	0,719	valid	0,687	valid
23	23	0,877	valid	0,763	valid	0,867	valid
24	24	0,872	valid	0,847	valid	0,809	valid
25	25	0,81	valid	0,829	valid	0,839	valid
26	26	0,775	valid	0,761	valid	0,834	valid
27	27	0,772	valid	0,751	valid	0,822	valid
28	28	0,757	valid	0,908	valid	0,862	valid
29	29	0,791	valid	0,861	valid	0,84	valid
30	30	0,851	valid	0,879	valid	0,881	valid
31	31	0,804	valid	0,838	valid	0,768	valid
32	32	0,813	valid	0,82	valid	0,861	valid
33	33	0,794	valid	0,794	valid	0,799	valid
34	34	0,863	valid	0,832	valid	0,765	valid
35	35	0,709	valid	0,78	valid	0,594	valid
36	36	0,785	valid	0,769	valid	0,822	valid
37	37	0,831	valid	0,864	valid	0,93	valid
38	38	0,871	valid	0,774	valid	0,93	valid
39	39	0,713	valid	0,837	valid	0,917	valid

Sumber: Hasil Olahan Data Lapangan, 2009



## e. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Teknis

Tabel V.15

Hasil uji validitas instrumen kompetensi Teknis

No	No. Butir Instrumen	Varibel kompetensi					
		Tingkat pentingnya		Tingkat kemampuan aktual		Tingkat kemampuan ideal	
		Koefisien Korelasi	Validitas	Koefisien Korelasi	Validitas	Koefisien Korelasi	Validitas
1	1	0,904	valid	0,802	valid	0,809	valid
2	2	0,724	valid	0,645	valid	0,809	valid
3	3	0,842	valid	0,751	valid	0,773	valid
4	4	0,954	valid	0,825	valid	0,859	valid
5	5	0,876	valid	0,877	valid	0,961	valid
6	6	0,954	valid	0,877	valid	0,935	valid
7	7	0,827	valid	0,730	valid	0,818	valid
8	8	0,904	valid	0,848	valid	0,761	valid
9	9	0,752	valid	0,757	valid	0,729	valid
10	10	0,809	valid	0,847	valid	0,835	valid
11	11	0,809	valid	0,848	valid	0,961	valid
12	12	0,853	valid	0,817	valid	0,843	valid

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

### C. Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian realibilitas instrumen dilakukan dengan internal konsistensi teknik belah dua (*split half*). Butir instrumen pada masing-masing variabel dikelompokkan menjadi dua kelompok (dibelah dua), yaitu kelompok pernyataan (instrumen) ganjil dan genap. Selanjutnya total skor masing-masing kelompok dikorelasikan. Kemudian untuk mengetahui realibilitas instrument, hasil korelasi tersebut di atas dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2rb}{1+rb}$$

$r_1$  = Realibilitas internal seluruh instrumen

$rb$  = Korelasi *product moment Pearson* antara belahan pertama (instrumen ganjil) dengan belahan kedua (instrumen genap)

Instrumen dikatakan realibel apabila  $r_1 > r$  tabel pada taraf signifikansi 0,001 (Irawan, 2002 : 2004). Dengan jumlah responden sebanyak 24, maka nilai  $r$  tabel *product moment*-nya adalah 0,238. Dengan demikian instrumen dikatakan realibel bila  $r$  hitung ( $r_1$ ) lebih tinggi dari 0,238. Hasil uji realibilitas instrumen kompetensi ilmu dan kompetensi khusus didapat sebagai berikut.

Tabel V.16  
Hasil Uji Realibilitas

Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
<b>A. Kompetensi Umum</b>		
1. Tingkat pentingnya	0,793	Realibel
2. Kompetensi aktual	0,675	Realibel
3. Kompetensi ideal	0,854	Realibel
<b>B. Kompetensi Khusus</b>		
1. Tingkat pentingnya	0,976	Realibel
2. Kompetensi aktual	0,973	Realibel
3. Kompetensi ideal	0,980	Realibel
<b>C. Kompetensi Teknis</b>		
1. Tingkat pentingnya	0,830	Realibel
2. Kompetensi aktual	0,858	Realibel
3. Kompetensi ideal	0,932	Realibel

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

#### D. Gambaran Kondisi Kompetensi

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang kompetensi umum, kompetensi khusus, dan kompetensi teknis untuk responden yang terdiri dari pejabat eselon III, dan eselon IV. Analisis kompetensi difokuskan pada tanggapan responden terhadap : nilai pentingnya item kompetensi, kesenjangan kompetensi (perbedaan kompetensi aktual dengan kompetensi ideal) dan pencapaian kompetensi.

Untuk mengukur kompetensi pada tingkat kemampuan aktual, dilakukan melalui pengelompokan tingkat penguasaan kompetensi responden yang oleh Entegrys Incorporate (1993), tingkat penguasaan kompetensi digolongkan menjadi empat kelompok atau klasifikasi kompetensi yaitu *introductory* (nilai 0 – 3,9), *exploratory* (nilai 4 – 6), *comfort* (6,1 – 8), *mastery* (nilai 8,1 – 100). Berdasarkan teori tersebut di atas, maka dalam penelitian ini, data tingkat penguasaan kompetensi dikelompokkan menjadi sebagai berikut :

Tingkat kemampuan aktual dengan penilaian :

a) 0 – 3,9 (*introductory*) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrumen penelitian) ini sebatas pada pemahaman yang sangat dangkal.

b) 4 – 6 (*exploratory*) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrumen penelitian) ini masih dalam upaya untuk memahami.

c) 6,1 – 8 (*comfort*) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrumen penelitian) ini cukup sampai dengan (s/d) baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakannya.

d) 8,1 – 9 (*mastery*) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrumen penelitian) ini sangat mampu/kompeten dan yakin dapat merealisasikannya dengan efektif.

Untuk dapat melihat lebih jelas kesenjangan antara kompetensi aktual dengan ideal akan dilakukan uji beda atas nilai kompetensi melalui Uji T. Apabila hasil uji T (dua sample) menunjukkan hasil di bawah 0,05 (tingkat kepercayaan yang digunakan 95%), maka dapat dikatakan terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara kompetensi ideal dengan kompetensi aktual. Sebaliknya apabila hasil menunjukkan di atas 0,05, maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal, dalam arti bahwa kompetensi aktual responden sudah mendekati ideal.

Dengan menggunakan metode pengukuran dan pengujian seperti tersebut di atas, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

## **E. Gambaran Kondisi Kompetensi**

### **1. Gambaran Kondisi Kompetensi Umum**

#### **1.1. Pejabat Eselon III**

Penilaian/persepsi responden pejabat eselon III (5 orang) terhadap 15 item pernyataan dalam kompetensi umum berkaitan dengan kondisi aktual, kondisi ideal, dan tingkat pentingnya kompetensi umum dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.17  
Deskripsi tanggapan responden pejabat Eselon III terhadap Kompetensi Umum

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat pencapaian	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
1	Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> )	7,80	6,20	8,00	0,01	0,78	1,80
2	Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya	6,80	5,60	7,60	0,00	0,74	2,00
3	Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris	7,00	5,20	7,40	0,02	0,70	2,20
4	Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya	7,40	6,20	7,80	0,02	0,79	1,60
5	Mampu melakukan delegasi wewenang terhadap bawahannya	7,40	5,60	7,60	0,03	0,74	2,00
6	Mampu mengatur/mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi	7,60	6,00	8,00	0,03	0,75	2,00
7	Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja-sama dengan instansi instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit	7,60	6,00	8,40	0,01	0,71	2,40
8	Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya	7,40	5,80	8,00	0,01	0,73	2,20
9	Mampu menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya	7,20	5,60	7,80	0,00	0,72	2,20
10	Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya	7,53	5,40	7,40	0,00	0,73	2,00
11	Mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas	7,40	6,00	7,60	0,02	0,79	1,60
12	Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan penendalian dalam unit organisasinya	7,40	6,00	7,80	0,04	0,77	1,80
13	Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya	7,60	6,00	8,20	0,00	0,73	2,20
14	Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi dibawahnya dan merencanakan tindak lanjut yang diperlukan.	7,40	6,20	8,20	0,00	0,76	2,00
15	Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya	7,20	5,60	7,40	0,01	0,76	1,80

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Berdasarkan penilaian responden terhadap kemampuan aktual dibidang kompetensi umum secara keseluruhan menilai kurang mampu terhadap kemampuan aktual ini yaitu terdapat pada item nomor : (2) Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (3) Mampu berkomunikasi dalam bahasa inggris; (5) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya; (8) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya; (9) Mampu menumbuhkembangkan Inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya; (10) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya dan (15) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya. Ketujuh komponen tersebut mendapatkan nilai di bawah 6 point, dimana meningkat ketujuh komponen tersebut termasuk dalam kategori sangat penting untuk di realisasikan sementara aktualnya masih kurang, maka seharusnya kompetensi tersebut harus direalisasikan dengan menggunakan pendidikan dan pelatihan.

Kemampuan aktual yang mendapatkan nilai 6 point juga memerlukan pendidikan dan pelatihan, dimana ke enam point itu terdapat pada item nomor : (6) Mampu mengatur/ mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk Mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi; (7) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja-sama dengan instansi instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya;; (11) Mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; (12) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan

pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya; (13) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya

Hal ini berarti tingkat penguasaan kemampuan aktual responden menurut Entegry Incorporate (1993) masuk dalam penilaian exploratory artinya responden masih dalam tahap upaya untuk memahami kompetensi yang dimaksud sehingga menjadikan kesenjangan yang terjadi pada kemampuan aktual dengan kemampuan ideal yang diharapkan dalam melaksanakan kompetensi umum ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

Dimana kesenjangan kompetensi yang terjadi antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal kurang dari 1,60 sampai dengan 2,40 point sehingga pencapaian kompetensinya tidak tercapai dari yang diharapkan dimana terdapat pada item nomor (1) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance); (2) Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (3) Mampu berkomunikasi dalam bahasa inggris; (4) Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (5) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya; (6) Mampu mengatur/ mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk Mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi; (7) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja-sama dengan instansi instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit; (8) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya; (9) Mampu menumbuhkembangkan Inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya; (10) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya; (11) Mampu

UNIVERSITAS INDONESIA

mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; (12) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya; (13) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya; (14) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi dibawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang dipertukan.; (15) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya.

Oleh karena itu perlunya diadakan pendidikan dan pelatihan, sehingga gap antara kompetensi aktual dan ideal akan dapat diminimalkan sehingga efektivitas dan efesienalnya dapat ditingkatkan didalam melakukan tugasnya sehari-harinya.

Menurut Handoko (1997:103) yang menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai 2 (dua) tujuan utama, yaitu :

- i. Pelatihan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan (kemampuan pegawai) dengan permintaan jabatan;
- ii. Progam pelatihan pengembangan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas (kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan).

Secara keseluruhan penilaian dari responden terhadap penting atau tidak pentingnya indikator kompetensi umum terlihat bahwa sejalan dengan upaya untuk mewujudkan tata pemerintahkn yang baik dan bersih serta mencakup unsur-unsur *good government* hal ini terbukti dari hasil penilaian yang relatif besar pada indikator-indikator seperti pada item nomor : (1) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan (13) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya menjadi lebih penting disamping membentuk team kerja yang lebih solid.



Penilaian responden terhadap kompetensi ideal yang relatif lebih besar dari kompetensi aktual setidaknya hal ini menjadi bukti bahwa responden menjawab rata-rata diatas point 7, dimana hal ini menunjukkan bahwa seluruh kompetensi umum ini perlu segera di realisasikan, karena sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya di Biro Perencanaan.

Dalam jangka panjang pejabat eselon III di lingkungan Biro Perencanaan ini tidak boleh mengabaikan begitu saja keharusan untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya segera pendelegasian wewenang terhadap bawahannya pada dasarnya bisa memberikan andil yang besar bagi peningkatan produktivitas birokrasi.

#### 1.2. Pejabat Eselon IV

Responden pejabat Eselon IV yang memberikan tanggapan terhadap 13 item kompetensi umum berjumlah 19 orang. Adapun hasil penilaian responden terhadap kondisi aktual, kondisi ideal dan tingkat pentingnya kompetensi umum, selengkapnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel V.18  
Deskripsi tanggapan responden pejabat Eselon IV terhadap Kompetensi Umum

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat murnitannya	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
1	Memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> ) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya	7,21	7,58	8,37	0,00	0,91	0,79
2	Memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya	7,74	7,53	8,21	0,00	0,92	0,68
3	Melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya	7,11	7,32	7,53	0,58	0,97	0,21
4	Mengatur/mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasinya	7,32	7,26	7,95	0,00	0,91	0,69
5	Mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya	7,89	7,26	8,05	0,00	0,90	0,79
6	Membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya	8,42	7,32	8,11	0,00	0,90	0,79
7	Melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya	8,26	7,42	8,16	0,00	0,91	0,74
8	Menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya	7,42	7,32	8,21	0,00	0,89	0,89
9	Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya	7,47	7,26	8,00	0,00	0,91	0,74
10	Melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya	7,11	7,21	8,16	0,00	0,88	0,95
11	Memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya	8,16	7,42	7,84	0,10	0,95	0,42
12	Melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan	7,95	7,11	7,95	0,00	0,89	0,84
13	Memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan-pengembangan kegiatan-kegiatan kepada pejabat di atasnya	7,90	7,30	8,00	0,00	0,91	0,70

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Penilaian responden pejabat eselon IV terhadap kemampuan aktual pada kompetensi umum menilai relatif memberikan penilaian yang relatif penting terhadap indikator ini. Hal ini terbukti oleh penilaian rata-rata pada nilai di atas point 7 berarti tingkat penguasaan terhadap item nomor : (1) Memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya; (2) Memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (3) Melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (4) Mengatur/mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi; (5) Mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya; (6) Membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya; (7) Melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya; (8) Menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya; (9) Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya; (10) elaksanakan kegaitan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya; (11) Memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya; (12) Melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan dan (13) Memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan /pengembangan-pengembangan kegiatan-kegiatan kepada pejabat di atasnya.

Penilaian responden terhadap kemampuan ideal pada kompetensi umum relatif penting, dimana responden memberi nilai diatas 8 point yang relatif besar diberikan pada indikator-indikator seperti pada item nomor (1)

Memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya; (5) Mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya; (6) Membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya; (7) Melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya; (8) Menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya; (10) Melaksanakan kegaitan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.

Dengan memperhatikan tingkat pentingnya kompetensi umum ini responden memberikan nilai diatas 7 point bahkan terdapat beberapa tingkat pentingn mendapatkan point diatas 8 point yaitu item nomor : (6) Membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya; (7) Melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya dan (11) Memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya mendapatkan nilai yang tinggi dimana responden memperlihatkan bahwa hal ini sangat penting didalam melaksanakan tugasnya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik di lingkungan Biro Perencanaan.

Hal ini berarti tingkat penguasaan kemampuan aktual responden menurut Entegry Incorporate (1993) masuk dalam penilaian comfort artinya responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman tetapi masih kurang dalam pelaksanaannya kompetensi yang dimaksud sehingga pencapaian kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan idealnya tidak terlalu jauh, kesenjangan kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal pada kompetensi umum berada pada point 0,21 sampai dengan 0,95 point sehingga diharapkan dapat mampu dalam melaksanakan kompetensi umum ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

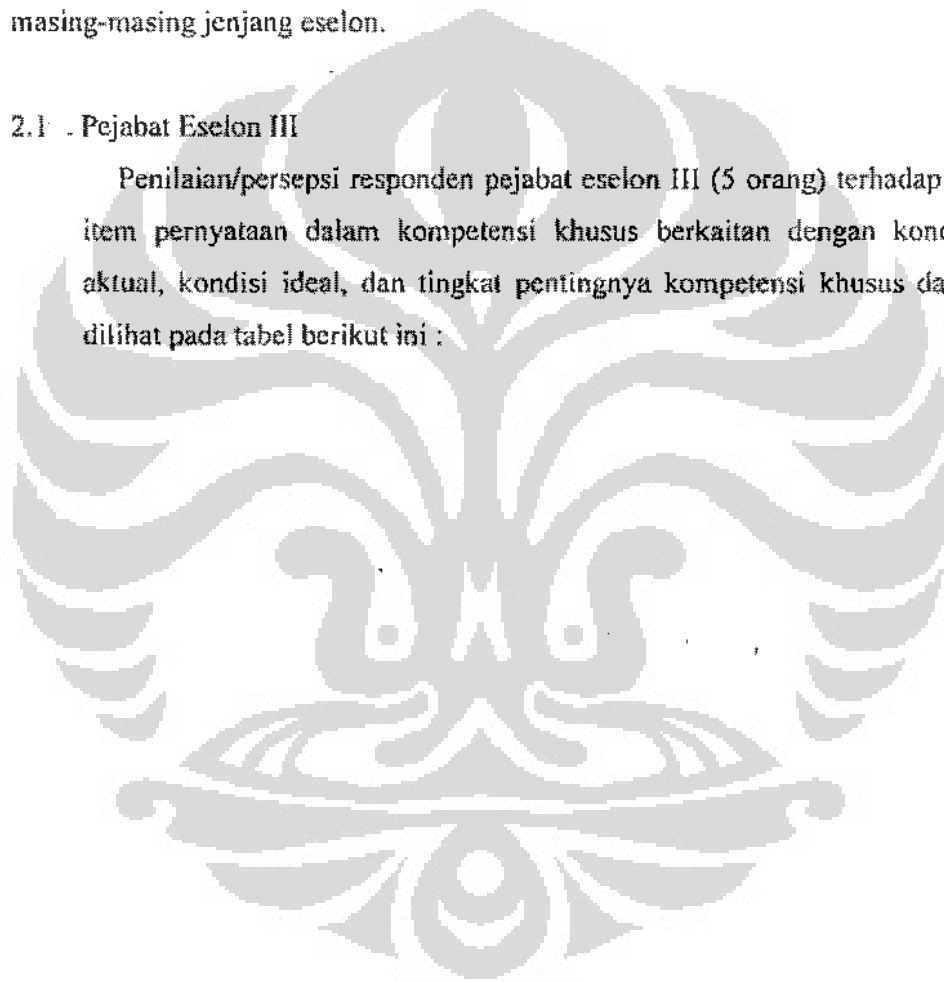
UNIVERSITAS INDONESIA

## 2. Gambaran Kondisi Kompetensi Khusus

Kompetensi khusus menurut Badan Kepegawaian Negara (2001) adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan. Berikut ini akan diuraikan gambaran kondisi kompetensi khusus pada masing-masing jenjang eselon.

### 2.1 . Pejabat Eselon III

Penilaian/persepsi responden pejabat eselon III (5 orang) terhadap 39 item pernyataan dalam kompetensi khusus berkaitan dengan kondisi aktual, kondisi ideal, dan tingkat pentingnya kompetensi khusus dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel V.19 Deskripsi tanggapan responden pejabat Eselon III terhadap Kompetensi Khusus

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat penguasaannya	Kemampuan aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesempangan Kompetensi
1	Mengorganisir orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
2	Mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan program peningkatan pelatihan dan rangkai menggunakan tenaga bawahan	8,00	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
3	Membangun tim yang dapat diandalkan contoh oleh unit kerja lain	8,00	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
4	Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu <i>time do list, day-long strategy</i>	7,40	6,60	7,20	0,72	0,87	0,69
5	Menears cara untuk mengoptimasi diri sendiri, mengoptimalkan waktu yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi yang didapat	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
6	Mengidentifikasi masalah yang baik dan bertanggung jawab	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
7	Menerapkan penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku	7,60	6,80	7,40	0,70	0,85	0,80
8	Mengidentifikasi permasalahan terhadap kinerja dan prestasi yang dibuat oleh anggota unit kerja	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
9	Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja	7,60	6,60	7,40	0,74	0,89	0,80
10	Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan	7,80	7,20	7,60	0,78	0,95	0,40
11	Membangun jaringan dan komunikasi dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi	8,00	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
12	Membuatkan jadwal yang ketat dan jelas kepada bawahan untuk menjalankan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan	7,40	6,60	7,20	0,72	0,87	0,69
13	Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pengguna jasa	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
14	Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pelayanan dengan pegawai baru	7,40	6,60	7,40	0,74	0,89	0,80
15	Menggunakan postif terhadap orang lain dalam situasi dan kondisi yang tidak menguntungkan, termasuk dalam pertemuan	7,60	6,60	7,40	0,74	0,89	0,80
16	Membawakan kelengkapan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis	7,20	6,40	7,00	0,68	0,84	1,20
17	Menggunakan data yang relevan dan terapan di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
18	Mendapat dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
19	Mendapat dan menganalisis seluruh data yang ada yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
20	Bermotivasi atas terhadap sumber-sumber informasi seperti media massa, buku-buku, jurnal-jurnal dan lain-lain	8,00	7,00	7,80	0,74	0,89	0,80
21	Mewaring dan memverifikasi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kebutuhan bagi organisasi	8,00	7,00	7,80	0,74	0,89	0,80
22	Mempunyai lebih dari satu sumber dalam pemerolehan kekhunian dan mematu informasi yang diterima dan dapat diandalkan oleh organisasi	7,40	6,60	7,40	0,74	0,89	0,80
23	Melakukan riset-riset kerja secara spesifik, realistik dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja	8,00	7,00	7,80	0,74	0,89	0,80
24	Melakukan analisis dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
25	Menganalisis analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data	7,40	6,60	7,40	0,74	0,89	0,80
26	Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan	7,00	6,20	7,40	0,70	0,84	1,20
27	Melakukan analisis terhadap data-data kejuruan untuk dijadikan bahan dalam pengembangan kejuruan	7,20	6,40	7,40	0,74	0,89	0,80
28	Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak <i>software</i> seperti <i>Microsoft office</i> dan internet	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
29	Mengenal penguasaan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di tingkat pekerjaan	8,00	7,00	7,80	0,74	0,89	0,80
30	Mengembangkan dan mengimplementasikan <i>contingency plan</i> untuk meminimalkan kerugian tetap pada proses perencanaan jabatan	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
31	Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
32	Mentapkan etifig lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan	7,40	6,60	7,20	0,72	0,87	0,69
33	Pertanya pada kemampuan dan perhatian yang independent kepada bawahan	7,80	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
34	Mempertahankan perilaku dan perhatian yang independent kepada bawahan	7,80	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
35	Menggunakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
36	Mengidentifikasi kecerdasan, pntam diri dan keterampilan ke dalam kebijaksanaan departemen	7,80	6,80	7,60	0,74	0,89	0,80
37	Mengidentifikasi cara, metode serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan	8,00	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
38	Menerapkan cara bekerja yang efektif di organisasi	8,00	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80
39	Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru	8,00	7,00	7,80	0,74	0,90	0,80

Sumber : Hasil Output Data Lapangan, 2009

Penilaian yang diberikan responden terhadap kemampuan aktual yang terjadi pada kompetensi khusus memperlihatkan hal yang relatif cukup baik rata-rata responden menjawab point 7 yaitu pada item nomor (2) Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan; (3) Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain; (10) Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan; (11) Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi; (21) Menyaring dan menyeleksi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi; (22) Mempunyai tolok ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi; (24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi; (30) Mengembangkan dan mengimplementasikan contingency plan untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan; (34) Mempertlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan; (35) Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain; (38) Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi dan (39) Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru.

Sedangkan sisanya menjawab diatas point 6 yaitu pada item nomor (1) Mengarahkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela; (4) Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu (to do list, day-timer, diaries); (5) mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima; (6) Menjadi pendengar yang baik dan berempati; (7) Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku; (8) Memberikan penghargaan terhadap kinerja dan presentasi yang dibuat oleh anggota unit kerja; (9)

UNIVERSITAS INDONESIA

Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja; (12) Memberikan instruksi yang tepat dan jelas kepada bawahan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan; (13) Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pengguna jasa; (14) Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pelayanan dengan pengguna jasa; (15) Bersikap positif terhadap orang lain walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan, tanggung jawab pekerjaan; (16) Memberikan keleluasaan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis; (17) Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan; (18) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan; (19) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi; (20) Memiliki akses terhadap sumber-sumber informasi seperti media massa, buku-buku, jurnal-jurnal dan lain-lain; (23) Menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistik dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja; (25) Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data; (26) Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (27) Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (28) Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak (software) seperti Microsoft office dan internet; (29) Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan; (31) Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja; (32) Menenangkan orang lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan; (33) Percaya pada kemampuan dan penelitian yang independen kepada bawahan; (36) Mengidentifikasi kesempatan dan menterjemahkan ke dalam kebijaksanaan departemen; dan (37) Mengidentifikasi cara, metode, serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan.

UNIVERSITAS INDONESIA



Pada kemampuan ideal kompetensi khusus ini responden menilai rata-rata diatas point 7 bahkan ada yang menilai point 8 yaitu pada item nomor (17) Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan; (18) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan; (24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi; (25) Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data; dan (26) Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan.

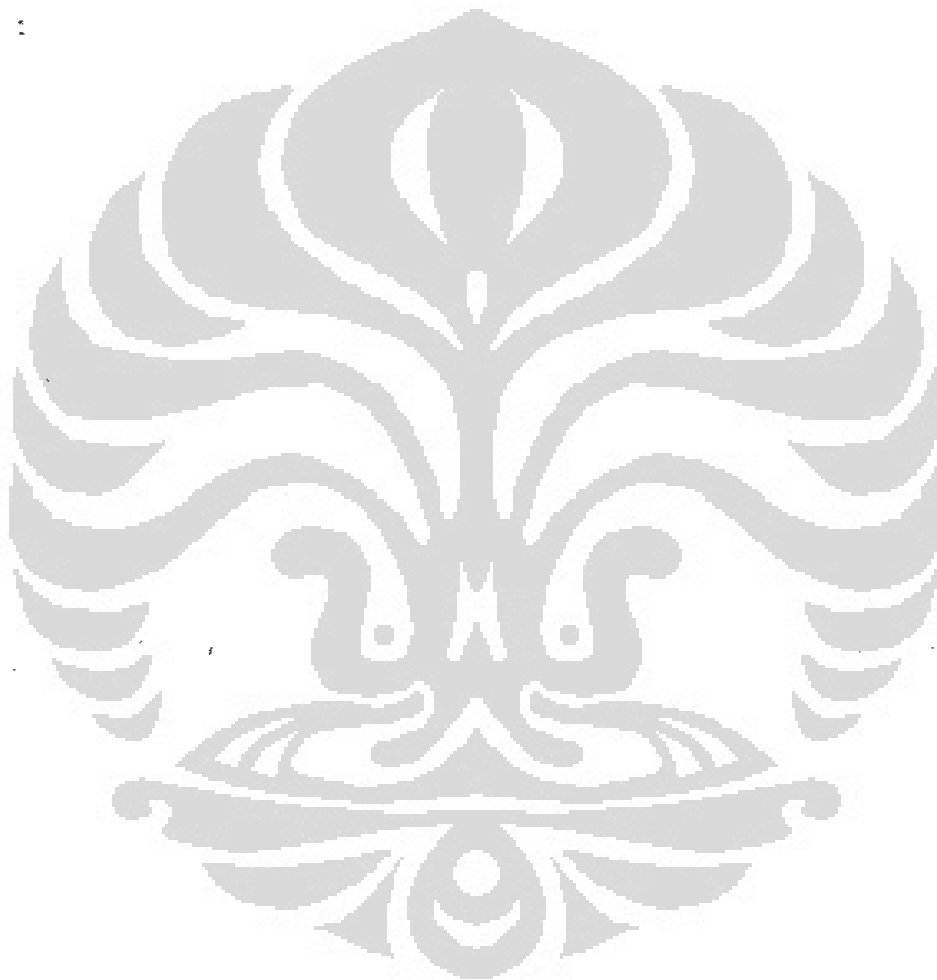
Penilaian pada tingkat penting kemampuan khusus ini responden menjawab rata-rata diatas point 7 serta menganggap penting pada point tertentu yang mendapatkan nilai point 8 yaitu pada item nomor : (2) Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan; (3) Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain; (11) Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi; (Menyaring dan menyeleksi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi; (12) Mempunyai tolok ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi; (24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi; (30) Mengembangkan dan mengimplementasikan contingency plan untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan; (38) Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi dan (39) Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru yang berguna untuk meningkatkan tugas-tugasnya sehari-hari di lingkungan Biro Perencanaan.

Hal ini berarti tingkat penguasaan kemampuan aktual responden menurut Entegry Incorporate (1993) masuk dalam penilaian comfort artinya responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman tetapi masih kurang dalam pelaksanaannya kompetensi yang dimaksud sehingga pencapaian kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan idealnya tidak terlalu jauh, kesenjangan kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal pada kompetensi khusus ini berada pada point 0,40 sampai dengan 1,40 point sehingga diharapkan pada kesenjangan kompetensi khusus ini yang berada di atas 1 point segera di realisasikan dengan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan pelaksanaan kompetensi khusus ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

Dimana kesenjangan kompetensi yang berada di atas point 1 terdapat pada item nomor : (15) Bersikap positif terhadap orang lain walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan, tanggung jawab pekerjaan; (16) Memberikan keleluasaan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis; (17) Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan; (18) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan; (24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi; (25) Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data; (26) Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (27) Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (28) Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak (software) seperti Microsoft office dan internet dan (29) Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan.

a. Pejabat Eselon IV

Responden pejabat Eselon IV yang memberikan tanggapan terhadap 39 item kompetensi khusus berjumlah 19 orang. Adapun hasil penilaian responden terhadap kondisi aktual, kondisi ideal dan tingkat pentingnya kompetensi khusus, selengkapnya disajikan dalam tabel sebagai berikut



UNIVERSITAS INDONESIA

Tabel V.20  
Deskripsi tanggapan responden pejabat Eksektif IV terhadap Kompetensi Khusus

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat penilaian	Kemampuan akumulatif	Kemampuan sistem	Sig	Pencapaian Kategori	Kecapaian Kompositus
1	Mengembangkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi sesuai kapasitas	8,16	7,88	8,32	0,05	0,92	0,64
2	Mengidentifikasi dan memancing kebutuhan program pelatihan/pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan	8,16	7,58	8,31	0,03	0,97	0,63
3	Membangun tim yang dapat diandalkan dan dapat diandalkan	8,16	7,37	8,00	0,03	0,92	0,63
4	Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu <i>time to do list, day-time charting</i>	7,53	7,42	7,65	0,43	0,97	0,26
5	Mencari cara untuk meningkatkan diri sendiri, menguji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi, masalah atau cara lain	8,05	7,68	8,11	0,23	0,95	0,43
6	Mengikuti prosedur yang baik dan bertanggung jawab	7,95	7,11	8,00	0,01	0,89	0,89
7	Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku	7,63	7,26	7,89	0,03	0,92	0,63
8	Membantu dan membimbing bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,58	7,11	7,83	0,05	0,93	0,52
9	Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja	7,63	7,16	7,53	0,23	0,95	0,37
10	Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan	7,53	7,16	7,53	0,06	0,94	0,47
11	Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi	7,84	7,37	7,79	0,07	0,95	0,42
12	Membantu bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,79	7,16	7,79	0,06	0,92	0,63
13	Mengembangkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kemampuan bawahan	7,79	7,16	7,79	0,01	0,92	0,63
14	Mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kesehatan	7,89	7,26	7,79	0,08	0,93	0,53
15	Bersikap positif terhadap orang lain yaitu dalam situasi dan kondisi yang tidak menguntungkan, sanggup menjawab pertanyaan	7,79	7,42	7,78	0,23	0,95	0,37
16	Membantu bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,65	7,37	7,68	0,41	0,96	0,31
17	Mengembangkan daya yang relevan dan terapan di dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan	8,00	7,63	7,89	0,31	0,97	0,26
18	Membantu dan membimbing bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,95	7,37	7,89	0,06	0,93	0,52
19	Membantu dan membimbing bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,89	7,53	8,11	0,02	0,93	0,58
20	Membantu dan membimbing bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,84	7,26	7,53	0,41	0,96	0,27
21	Mengumpulkan dan menganalisis informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi	7,84	7,42	7,84	0,18	0,95	0,42
22	Mempunyai ketahanan kerja secara fisik, mental dan emosional yang memadai dan dapat digunakan oleh organisasi	7,95	7,36	7,89	0,19	0,96	0,31
23	Melakukan analisis dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk meningkatkan tujuan organisasi	7,74	7,00	7,47	0,08	0,94	0,47
24	Melakukan analisis dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk meningkatkan tujuan organisasi	8,05	7,63	8,21	0,02	0,93	0,58
25	Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data	8,21	7,88	8,05	0,18	0,95	0,37
26	Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk keperluan analisis dan perencanaan	8,11	7,42	8,11	0,02	0,92	0,69
27	Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk keperluan analisis dan perencanaan	7,95	7,53	8,26	0,01	0,91	0,73
28	Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak <i>word, excel, power point</i> seperti <i>Microsoft office dan internet</i>	7,53	7,26	7,58	0,13	0,95	0,42
29	Menggunakan pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan perkembangan teknologi di lingkungan pekerjaan	7,63	7,05	7,58	0,05	0,92	0,63
30	Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan <i>contingency plan</i> untuk mengatasi pekerjaan yang pada proses penyelesaian tujuan	7,84	7,57	8,05	0,04	0,93	0,58
31	Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja	7,79	7,16	7,37	0,53	0,97	0,21
32	Mengembangkan orang lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan	7,79	7,26	7,58	0,20	0,95	0,42
33	Perencanaan kemampuan dan penilaian yang didasarkan kepada bawahan	7,63	7,16	7,58	0,13	0,94	0,42
34	Membantu bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	7,79	7,26	7,89	0,02	0,92	0,63
35	Mengembangkan seluruh aspek pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain	7,79	7,37	7,63	0,02	0,90	0,74
36	Mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan ke dalam melaksanakan pekerjaan	7,68	7,53	7,68	0,03	0,92	0,63
37	Mengidentifikasi cara, metode serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan	8,00	7,66	7,95	0,03	0,91	0,69
38	Membantu bawahan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya	8,00	7,42	8,05	0,02	0,92	0,63
39	Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru	8,00	7,42	8,05	0,03	0,92	0,63

Sumber: Hasil Olahhas Data Lapangan, 2009

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata responden memberika penilaian yang relatif penting terhadap indikator kompetensi khusus. Rata-rata responden menjawab diatas point 7 hanya terdapat 1 item kemampuan aktual kompetensi aktual yang mendapatkan nilai 6,89 point yaitu pada item nomor (35) Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain.

Penilaian pada kondisi ideal memperlihatkan bahwa responden menganggap penting indikator kompetensi khusus sebagai sesuatu yang harus diwujudkan rata-rata menjawab di atas point 7, dan terdapat beberapa item yang mendapat point diatas 8 yaitu pada item nomor (1) Mengarahkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela; (2) Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan; (5) Mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima; (19) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi; (24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi; (25) Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data; (26) Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (27) Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (30) Mengembangkan dan mengimplementasikan contingency plan untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan; (38) Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi dan (39) Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru.

Sedangkan pada tingkat pentingnya responden menganggap penting kompetensi khusus ini dimana responden menjawab rata-rata diatas point 7, serta memberikan beberapa item penting pada kompetensi khusus ini sehingga lebih dari point 8 yaitu pada item nomor (1) Mengarahkan orang lain untuk memenuhi

harapan organisasi secara sukarela; (3) Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain; (5) Mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima; (24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi; (25) Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data dan (26) Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan.

Sehingga hal ini berarti tingkat penguasaan kemampuan aktual responden menurut Entegry Incorporate (1993) masuk dalam penilaian comfort artinya responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman tetapi masih kurang dalam pelaksanaannya kompetensi yang dimaksud sehingga pencapaian kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan idealnya tidak terlalu jauh yaitu pada point 0,91 sampai dengan 0,97 sehingga kesenjangan kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal pada kompetensi khusus ini berada pada point 0,21 sampai dengan 0,89 point.

### **3. Gambaran Kompetensi Teknis**

#### **3.1. Pejabat Eselon III**

Penilaian/persepsi responden pejabat eselon III (5 orang) terhadap 12 item pernyataan dalam kompetensi teknis berkaitan dengan kondisi aktual, kondisi ideal, dan tingkat pentingnya kompetensi teknis dapat dilihat pada tabel V.E.1

Tabel V.21  
Deskripsi tanggapan responden pejabat Eselon III terhadap Kompetensi Teknis

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat realisasinya	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
1	Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan	7,80	5,80	7,40	0,02	0,78	1,60
2	Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan	7,20	5,80	7,40	0,03	0,78	1,60
3	Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja	7,00	6,00	7,20	0,03	0,83	1,20
4	Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan	7,20	6,00	7,40	0,02	0,81	1,40
5	Teknik memimpin rapat yang efektif	7,40	6,20	8,00	0,02	0,78	1,80
6	Teknik bernegosiasi	7,60	6,00	8,00	0,01	0,75	2,00
7	Teknik presentasi	7,20	5,80	7,40	0,00	0,78	1,60
8	Bahasa Asing lainnya	7,60	6,40	7,60	0,07	0,84	1,20
9	Teknik manajemen waktu	7,80	6,80	7,80	0,14	0,87	1,00
10	Teknik pengambilan keputusan	7,40	6,40	7,80	0,05	0,82	1,40
11	Teknik pemecahan masalah	7,80	6,00	8,00	0,01	0,75	2,00
12	Teknik memotivasi bawahan	7,60	5,80	7,60	0,01	0,76	1,80

Sumber : Hasil Olahan Data Larangan, 2009

Penilaian responden terhadap kondisi aktual pada kompetensi teknis ini kurang baik karena rata-rata responden memberikan point 6 yaitu pada item nomor (3) Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja; (4) Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi; (5) Teknik memimpin rapat yang efektif; (6) Teknik bernegosiasi; (8) Bahasa Asing lainnya; (9) Teknik manajemen waktu; (10) Teknik pengambilan keputusan; dan (11) Teknik pemecahan masalah.

Sedangkan yang mendapa point 5 pada kemampuan aktual kompetensi teknis ini terdapat pada item nomor (1) Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan; (2) Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan; (7) Teknik presentasi dan (12) Teknik memotivasi bawahan.

Responden menganggap penting kemampuan ideal pada kompetensi teknis ini sehingga memberikan point rata-rata diatas 7 point bahkan terdapat 3 item yang mendapatkan point 8 yaitu pada item nomor (4) Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi; (5) Teknik memimpin rapat yang efektif dan (11) Teknik pemecahan masalah.

Pada tingkat pentingnya kemampuan teknis ini responden memberikan point rata-rata diatas 7 point, kondisi demikian menunjukkan bahwa kompetensi-kompetensi tersebut dipersepsikan sangat penting untuk segera direalisasikan, karena sangat dibutuhkan untuk mendukung tugas-tugasnya.

Sehingga hal ini berarti tingkat penguasaan kemampuan aktual responden menurut Entegry Incorporate (1993) masuk dalam penilaian exploratory artinya responden masih kurang mampu atau berupaya untuk memahami kompetensi teknis ini sehingga pencapaian kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan idealnya jauh yaitu pada point 0,75 sampai dengan 0,87 sehingga kesenjangan kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal pada kompetensi khusus ini berada pada point 1,20 sampai dengan 2,00 point sehingga perlunya diadakan pendidikan dan pelatihan, sehingga gap antara



kompetensi aktual dan ideal akan dapat diminimalkan sehingga efektivitas dan efesiesinya dapat ditingkatkan didalam melakukan tugasnya sehari-harinya.

### 3.2. Pejabat Eselon IV

Responden pejabat Eselon IV yang memberikan tanggapan terhadap 12 item kompetensi teknis berjumlah 19 orang. Adapun hasil penilaian responden terhadap kondisi aktual, kondisi ideal dan tingkat pentingnya kompetensi teknis, selengkapnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :



UNIVERSITAS INDONESIA

Tabel V.22  
 Deskripsi tanggapan responden pejabat Eselon IV terhadap Kompetensi Teknis

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat pentingnya	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
1	Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan	7,89	7,32	8,00	0,00	0,92	0,68
2	Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan	7,74	6,84	8,11	0,01	0,84	1,27
3	Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja	7,84	7,21	8,26	0,00	0,87	1,05
4	Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi	7,79	6,95	8,00	0,00	0,87	1,05
5	Teknik memimpin rapat yang efektif	7,89	7,16	8,00	0,00	0,90	0,84
6	Teknik bernegosiasi	7,84	7,05	7,95	0,00	0,89	0,90
7	Teknik presentasi	7,79	6,47	7,95	0,00	0,81	1,48
8	Bahasa Asing lainnya	7,58	7,16	8,16	0,00	0,88	1,00
9	Teknik manajemen waktu	7,89	7,05	7,84	0,04	0,90	0,79
10	Teknik pengambilan keputusan	7,79	7,16	7,95	0,00	0,90	0,79
11	Teknik pemecahan masalah	7,89	7,00	7,95	0,00	0,88	0,95
12	Teknik memotivasi bawahan	7,84	7,21	8,11	0,00	0,89	0,90

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Pada umumnya penilaian responden terhadap kondisi aktual pada kompetensi teknis ini cukup bagus dimana rata-rata responden memberikan point di atas 7 point hanya terdapat 3 item kemampuan aktual pada kompetensi teknis yang mendapat nilai 6 point yaitu pada item nomor (2) Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan; (4) Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi dan (7) Teknik presentasi.

Pada kemampuan idealnya responden menganggap penting kompetensi teknis ini dimana para responden memberikan nilai rata-rata di atas angka 8 point hanya terdapat 4 point yang mendapat nilai diatas angka 7 point yaitu pada item nomor (6) Teknik bernegosiasi; (7) Teknik presentasi; (9) Teknik manajemen waktu; (10) Teknik pengambilan keputusan dan (11) Teknik pemecahan masalah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menganggap penting pada tingkat pentingnya sampai dengan sangat pentingnya. Penilaian yang diberikan responden rata-rata diatas angka 7point, kondisi ini dianggap penting untuk segera direalisasikan karena sangat dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dengan demikian tingkat penguasaan terhadap kompetensi tersebut menurut entegrys Incorporated (1993) termasuk klasifikasi kompetensi comfort artinya bahwa individu memahami dengan baik perilaku ini, sering melakukan kegiatan ini, tapi tidak yakin bisa melaksanakan secara efektif.

Sehingga pencapaian kemampuan aktual dan kemampuan ideal berada pada 0,81 point sampai dengan 0,92 point dimana kesenjangan kompetensi antara kemampuan ideal terhadap kemampuan aktual pada kompetensi teknis ini berada pada 0,68 sampai dengan 1,48 point , sehingga perlunya diadakan pendidikan dan pelatihan, sehingga gap antara kompetensi aktual dan ideal akan dapat diminimalkan sehingga efektivitas dan efesiensinya dapat ditingkatkan didalam melakukan tugasnya sehari-harinya.

## F. Pemetaan Kompetensi.

Pemetaan kompetensi ini akan menggambarkan kondisi ideal dan aktual dari kompetensi umum, khusus dan teknis. Perbedaan antara kondisi ideal dan aktual dinilai cukup signifikan bila nilai signifikansinya di bawah 0,05 dan tingkat pencapaian kompetensinya semakin jauh dari garis ideal. Berikut akan diuraikan gambaran peta kompetensi masing-masing eselon dari hasil penelitian.

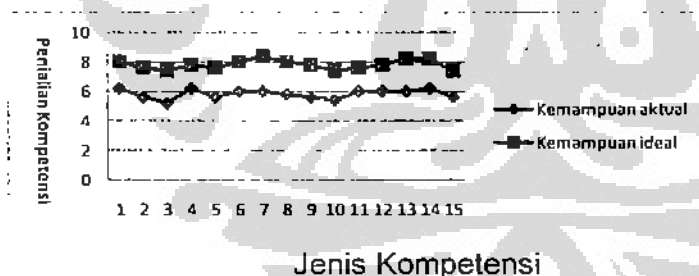
### 1. Peta Kompetensi Umum

#### 1.1. Pejabat Eselon III

Responden eselon III unit kerja Biro Perencanaan Departemen Hukum dan HAM yang memberikan tanggapan atau persepsinya terhadap 15 (lima belas) item pernyataan kompetensi umum berjumlah 5 orang. Hasil perhitungan aktual untuk masing-masing kelompok responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar V.1

Pemetaan Kompetensi Umum Eselon III



Jenis Kompetensi

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Kondisi peta kompetensi di atas menunjukkan bahwa secara umum responden pejabat eselon III berada dalam kategori *Comfort*, yaitu dalam memahami kompetensi tersebut sudah cukup sampai dengan baik, tetapi

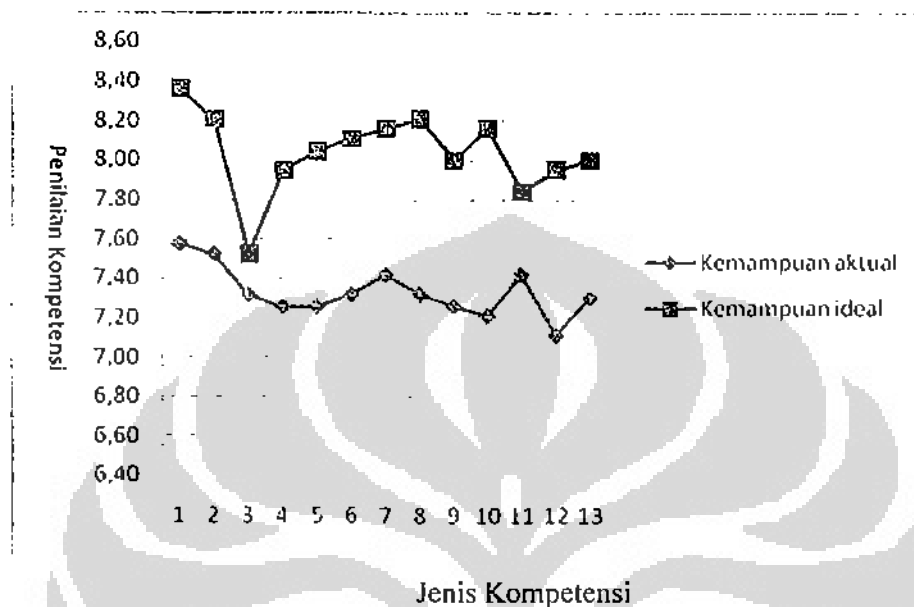
masih tidak yakin dapat melaksanakannya secara efektif meskipun sudah terbiasa melakukannya.

namun responden ini menguasai Bahasa Inggris hanya pada tingkat *exploratory* yaitu responden masih dalam upaya memahami sedangkan untuk kompetensi umum nomor (5) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya,(10) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya dan (15) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya, masih relatif agak jauh dari yang diharapkan di bandingkan dengan kompetensi umum lainnya bahkan cenderung kurang kuat dalam menumbuhkan inovasi,kreasi dan motivasi pegawai dalam mengoptimalkan kinerja didalam organisasinya.

#### 1.2. Pejabat Eselon IV

Responden pejabat Eselon IV yang telah memberikan tanggapan atau persepsi terhadap 13 (tiga belas) item pernyataan kompetensi umum berjumlah 19 orang. Hasil persepsinya dapat dipetakan sebagai berikut :

Gambar V.2  
Pemetaan Kompetensi Umum Eselon IV



Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

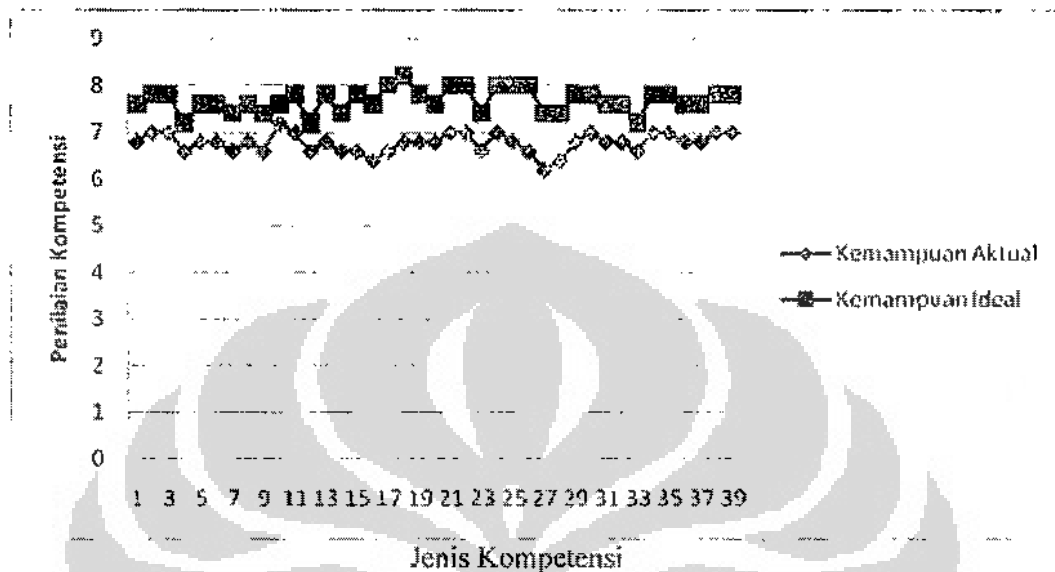
Pada kompetensi pejabat Eselon IV diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden ini termasuk dalam kategori *comfort*. Hal ini menunjukkan bahwa individu pejabat eselon IV rata-rata memahami kompetensi ini dengan cukup sampai dengan baik tetapi kurang atau tidak yakin dapat melaksanakannya dengan efektif meskipun mereka sudah terbiasa melaksanakannya.

## 2. Peta Kompetensi Khusus

### 2.1. Pejabat Eselon III

Responden eselon III unit kerja Biro Perencanaan Departemen Hukum dan HAM yang memberikan tanggapan atau persepsinya terhadap 39 (tiga puluh sembilan ) item pernyataan kompetensi khusus berjumlah 5 orang. Hasil perhitungan aktual untuk masing-masing kelompok responden dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar V.3  
Pemetaan Kompetensi Khusus Eselon III



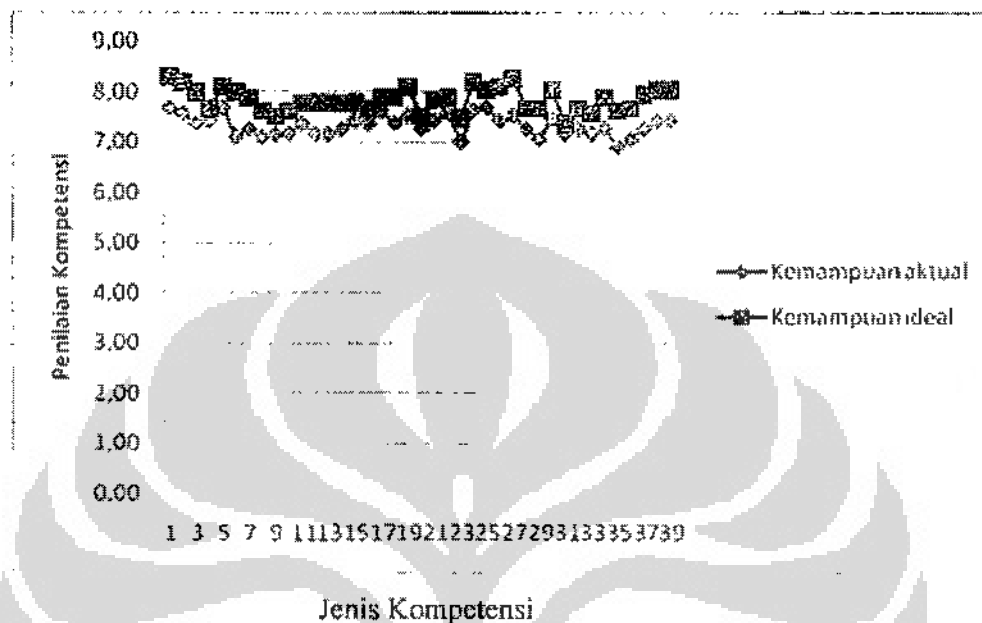
Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Peta kompetensi khusus Eselon III di atas memperlihatkan bahwa kondisi aktual semua pejabat eselon III dalam kategori *Comfort*, sehingga dapat ditafsirkan para pejabat itu mengenal baik bentuk-bentuk kegiatan dalam 39 item tersebut, bahkan sudah terbiasa melakukannya. Responden ini menunjukkan nilai peringkat yang tidak terlalu bervariasi.

## 2.2. Pejabat Eselon IV

Responden pejabat Eselon IV yang telah memberikan tanggapan atau persepsi terhadap 39 (tiga puluh sembilan) item pernyataan kompetensi khusus berjumlah 19 orang. Hasil persepsinya dapat dipetakan sebagai berikut :

Gambar V.4  
Pemetaan Kompetensi Khusus Eselon IV



Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Peta kompetensi khusus Eselon IV di atas memperlihatkan bahwa kondisi aktual semua pejabat eselon IV dalam kategori *Comfort* yaitu memahami dengan cukup baik item kompetensi yang diajukan tapi masih diliputi rasa tidak yakin dalam melaksanakan secara efektif, meskipun sudah terbiasa melakukannya

### 3. Peta Kompetensi Teknis

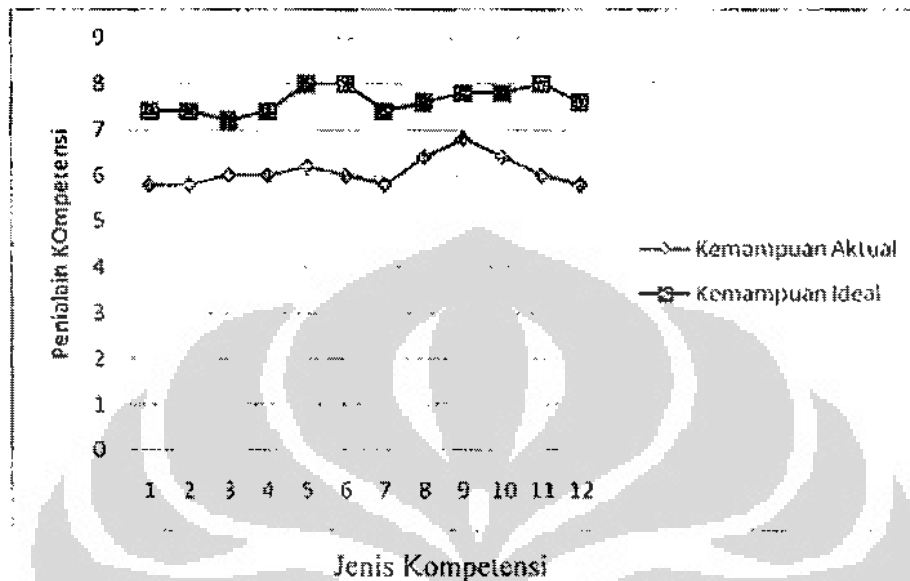
#### 3.1. Pejabat Eselon III

Responden eselon III unit kerja Biro Perencanaan Departemen Hukum dan HAM yang memberikan tanggapan atau persepsinya terhadap 12 (duabelas) item pernyataan kompetensi teknis berjumlah 5 orang. Hasil perhitungan aktual untuk masing-masing kelompok responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :

UNIVERSITAS INDONESIA



Gambar V.5  
Pemetaan Kompetensi Teknis Eselon III



Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Memperhatikan pemetaan kompetensi teknis diatas menunjukkan bahwa secara umum kompetensi pejabat eselon III cukup memperhatikan berada di kategori *exploratory* hanya terdapat 4 (empat) item yang masuk dalam kategori *Comfort*. Kedelapan kompetensi yang masuk dalam kategori *exploratory* adalah (1) Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan, (2) Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan, (3) Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja, (4) Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi, (6) Teknik bernegosiasi, (7) Teknik presentasi, (11) Teknik pemecahan masalah dan (12) Teknik memotivasi bawahan.

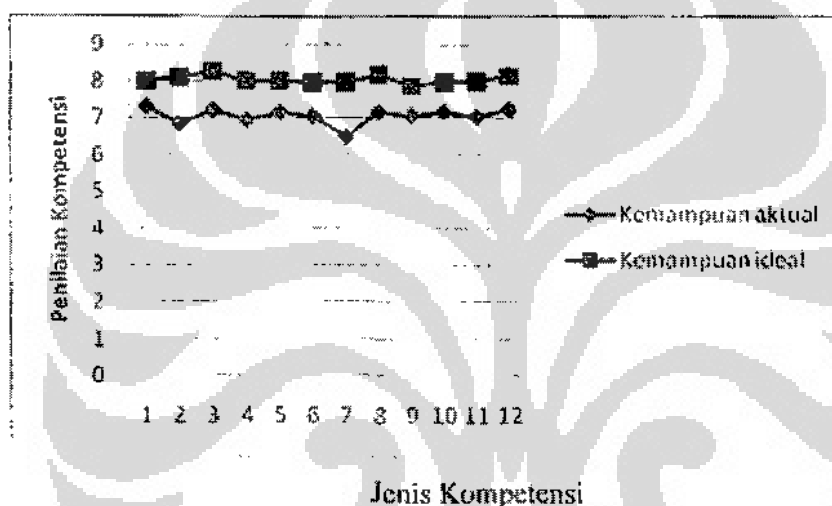
Perbedaan antara kondisi aktual dan kondisi ideal yang masuk dalam kategori *exploratory* memiliki kesenjangan yang sangat signifikan, dengan demikian kemampuan atau kompetensi tersebut relatif jauh dari ideal.

### 3.2. Pejabat Eselon IV

Responden pejabat Eselon IV yang telah memberikan tanggapan atau persepsi terhadap 12 (duabelas) item pernyataan kompetensi teknis berjumlah 19 orang. Hasil persepsinya dapat dipetakan sebagai berikut :

Gambar V.6

Pemetaan Kompetensi Teknis Eselon IV



Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

Memperhatikan gambar pemetaan kompetensi teknis pejabat eselon IV diatas secara umum berada di kategori *Comfort*, sehingga dapat di tafsirkan responden mengenal baik bentuk-bentuk kegiatan tersebut, bahkan sudah terbiasa melakukannya tetapi masih kurang yakin untuk melaksanakannya. Responden ini tidak menunjukkan nilai peringkat yang tidak terlalu bervariasi.

### G. Training Needs Assesment

*Training Needs Assesment* merupakan penilaian kebutuhan pelatihan yang berfokus pada siapa yang harus dilatih dari jenis latihan yang dibutuhkan. Untuk menentukan jenis latihan yang dibutuhkan, didalam penelitian ini berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang ada dengan kompetensi yang seharusnya terpenuhi dengan memperhatikan permasalahan yang ada.

Kaitan yang erat antara kompetensi dengan pelatihan tidak serta merta dapat di ketahui bahwa suatu kompetensi dapat di atasi dengan pelatihan. Oleh karena haruslah terlebih dahulu di pisahkan mana yang merupakan masalah-masalah pelatihan dan mana yang merupakan masalah-masalah bukan pelatihan.

Dari kuesioner yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan yang merupakan bukan masalah pelatihan yang di ungkapkan responden pada umumnya bereaksi positif terhadap kontribusi pelatihan pada perbaikan kompetensi, dengan kata lain pelatihan tetap dipercaya perlu dan masih memiliki urgensi untuk meningkatkan kompetensi SDM di lingkungan Biro Perencanaan.

Menarik untuk menyimak dari data lapangan, terdapat kecenderungan semakin rendah eseloneringnya, maka semakin banyak daftar yang mereka buat dalam hal yang menghambat mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal, berikut akan dijelaskan secara satu persatu, persoalan-persoalan pelatihan dan bukan pelatihan menurut eselon pada lingkungan Biro Perencanaan diantaranya :

I. Permasalahan Hambatan dalam pelaksanaan tugas

1.1. Pejabat Eselon III

Tabel V. 23

Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Menurut Pejabat Eselon III

NO	HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS
1	Disiplin Kurang
2	Diklat Kurang
3	Informasi Lambat
4	Komunikasi
5	Kerjasama/Koordinasi kurang
6	Pengawasan kurang
7	Sumber Daya Manusia kurang berkualitas
8	Alat, sarana dan prasarana
9	Bawahan bekerja lambat
10	Peraturan yang kurang jelas
11	Perencanaan kurang matang
12	Sistem yang kurang jelas
13	Pendelegasian wewenang yang setengah hati
14	Dana
15	Ketidak siapan pada kegiatan mendadak

Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

1.2. Pejabat Eselon IV

UNIVERSITAS INDONESIA

Tabel V.24

Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Menurut Pejabat Eselon IV

NO	HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS
1	Atasan otoriter
2	Kerjasama/Koordinasi kurang
3	Komunikasi
4	Birokrasi
5	Disiplin Kurang
6	Alat, sarana dan prasarana
7	Bawahan bekerja lambat
8	Informasi Lambat
9	Kurang tanggung jawab
10	Fungsi dan tugas yang kurang jelas
11	Kesibukan kerja
12	Ketelambatan data
13	Ketidak siapan pada kegiatan mendadak
14	Komputer
15	Kurang koordinasi
16	Kurang menguasai bidang tugasnya
17	Mengabaikan informasi dalam mengambil keputusan
18	Menunda pekerjaan
19	Penghargaan terhadap prestasi kerja kurang jelas
20	Peraturan yang kurang jelas
21	Perencanaan kurang matang
22	Sumber Daya Manusia kurang
23	Sumber Daya Manusia kurang berkualitas
24	Transparansi
25	Kesejahteraan

Sumber : Sumber : Hasil Olahan Data Lapangan, 2009

## 2. Kebutuhan Pelatihan

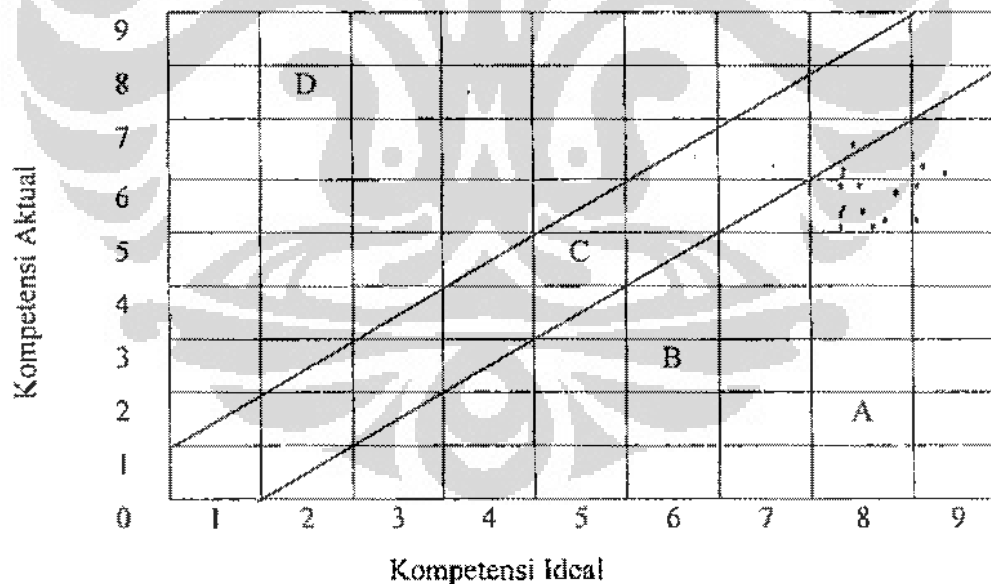
Telah diulas profil responden dan juga menyangkut masalah kompetensi antara kondisi aktual dengan kondisi ideal serta telah diidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan tugas di berbagai bidang eselon. Dengan perhitungan yang sama telah dilakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan untuk masing-masing tingkat eselon dengan tingkat kebutuhan pelatihan.

### 2.1 Pejabat Eselon III

Kebutuhan pelatihan bagi pejabat eselon III terjadi akibat adanya kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal terhadap kompetensi umum, khusus dan teknis bagi pejabat eselon III yang digambarkan dengan diagram sebagai berikut :

Gambar V.7

Diagram Kebutuhan pelatihan pejabat eselon III untuk bidang kompetensi umum



- Bidang A = Kebutuhan pelatihan kritis
- Bidang B = Kebutuhan pelatihan tidak mendesak
- Bidang C = Pelatihan cukup
- Bidang D = Pengembangan karier

UNIVERSITAS INDONESIA

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir semua kompetensi umum pejabat eselon III masuk ke dalam wilayah B (*Kebutuhan pelatihan tidak mendesak*). Terdapat dua kompetensi yang masuk ke dalam wilayah C (*kebutuhan pelatihan cukup*) kompetensi yang dimaksud adalah sebagai berikut : (11) Mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan (12) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.

Kompetensi yang masuk wilayah B adalah sebagai berikut : (1) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*);(2) Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya;(3) Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris; (4) Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya;(5) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya;(6) Mampu mengatur/ mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi;(7) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja-sama dengan instansi instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit; (8) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya; (9) Mampu menumbuhkembangkan Inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya;(10) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya;(13) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya; (14) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi dibawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang dipertukan. Dan (15) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya.

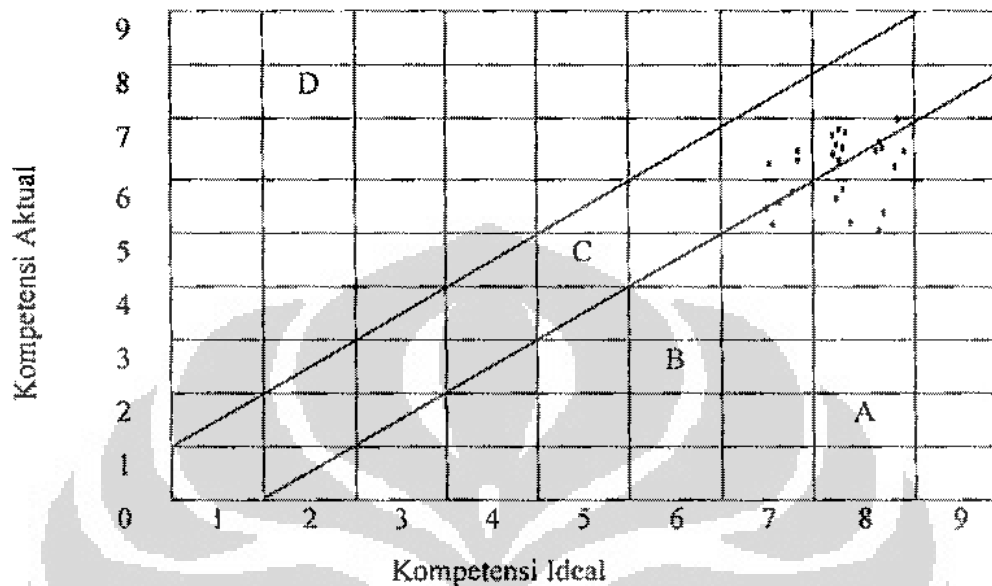
Dari 13 (tigabelas ) kompetensi yang masuk kategori kebutuhan pelatihan tidak mendesak tersebut, terdapat empat kompetensi yang kondisinya relatif mendekati wilayah kebutuhan pelatihan mendesak dengan penilaian kompetensi aktualnya di bawah angka 6, yaitu : (2) Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya;(3) Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris;(5) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya; (9) Mampu menumbuhkan-kembangkan Inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya; (10) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasi-nya dan (15) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembang-an program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya.

Pejabat eselon III yang pernah mengikuti Diklat kepemimpinan Tingkat III sebainya telah menguasai kompetensi yang berada di wilayah B, karena dalam kurikulum Diklat Kepemimpinan Tingkat III kompetensi-kompetensi tersebut termasuk dalam bahan ajar yang harus dikuasai oleh peserta. Karena dalam perencanaan diklat yang kurang matang mengakibatkan kompetensi tersebut belum sepenuhnya dikuasai oleh pejabat eselon III. Walaupun kompetensi tersebut masuk di dalam kategori pelatihan yang tidak mendesak, maka dalam jangka panjang pimpinan Biro Perencanaan perlu mengadakan penyegaran melalui kegiatan seminar atau *work shop* tentang kompetensi-kompetensi tersebut secara berkala.



Gambar V.8

Diagram Kebutuhan pelatihan pejabat eselon III untuk bidang kompetensi khusus



- Bidang A = Kebutuhan pelatihan kritis  
 Bidang B = Kebutuhan pelatihan tidak mendesak  
 Bidang C = Pelatihan cukup  
 Bidang D = Pengembangan karier

Diagram di atas menunjukkan bahwa 7 kompetensi khusus (18%) berada pada wilayah B. Sedangkan sisanya sebanyak 32 kompetensi (82%) masuk ke dalam wilayah C. Kompetensi yang termasuk dalam kategori kebutuhan pelatihan cukup adalah: (1) Mengarahkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela; (2) Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program - pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan; (3) Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain; (4) Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu (to do list, day-timer, diaries); (5) Mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima; (6) Menjadi pendengar yang baik dan berempati; (7) Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku; (8)

UNIVERSITAS INDONESIA

mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima; (6) Menjadi pendengar yang baik dan berempati; (7) Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku; (8) Memberikan penghargaan terhadap kinerja dan presentasi yang dibuat oleh anggota unit kerja; (9) Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja; (10) Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan; (11) Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi; (12) Memberikan instruksi yang tepat dan jelas kepada bawahan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan; (13) Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pengguna jasa; (14) Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pelayanan dengan pengguna jasa; (15) Bersikap positif terhadap orang lain walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan tanggung jawab pekerjaan; (16) Memberikan keleluasaan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis; (19) Mencelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi; (20) Memiliki akses terhadap sumber-sumber informasi seperti media massa, buku-buku, jurnal-jurnal dan lain-lain; (23) Menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistik dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja; (27) Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan; (28) Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak (software) seperti Microsoft office dan internet; (29) Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan; (30) Mengembangkan dan mengimplementasikan contingency plan untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan; (31) Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja; (32) Menenangkan orang lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan; (33) Percaya pada kemampuan dan penelitian yang independen kepada bawahan; (34) Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan; (35) Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus

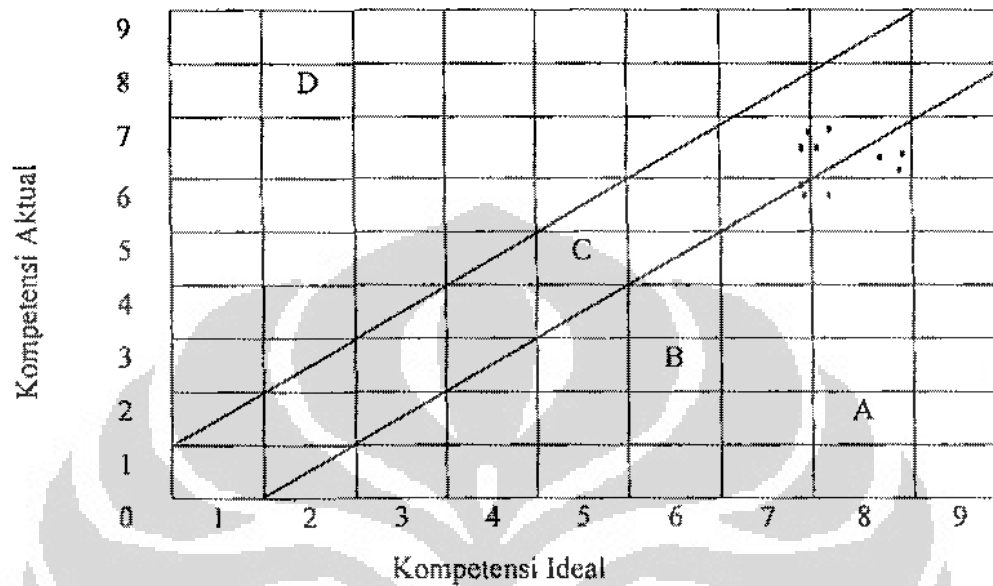
UNIVERSITAS INDONESIA

ada pengawasan orang lain;(36) Mengidentifikasi kesempatan dan menterjemahkan ke dalam kebijaksanaan departemen;(37) Mengidentifikasi cara, metode serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan;(38) Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi dan (39) Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru.

Dari 32 (tiga puluh dua ) kompetensi yang perlu pelatihan tidak mendesak tersebut, 9 (sembilan) diantaranya mendekati wilayah kritis, yaitu kompetensi (2) Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan; (3) Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain; (10) Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan; (11) Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi; (30) Mengembangkan dan mengimplementasikan contingency plan untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan; (34) Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan; (35) Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain; (38) Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi dan (39) Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru.

Gambar V.9

Diagram Kebutuhan pelatihan pejabat eselon III untuk bidang kompetensi teknis



- Bidang A = Kebutuhan pelatihan kritis  
 Bidang B = Kebutuhan pelatihan tidak mendesak  
 Bidang C = Pelatihan cukup  
 Bidang D = Pengembangan karier

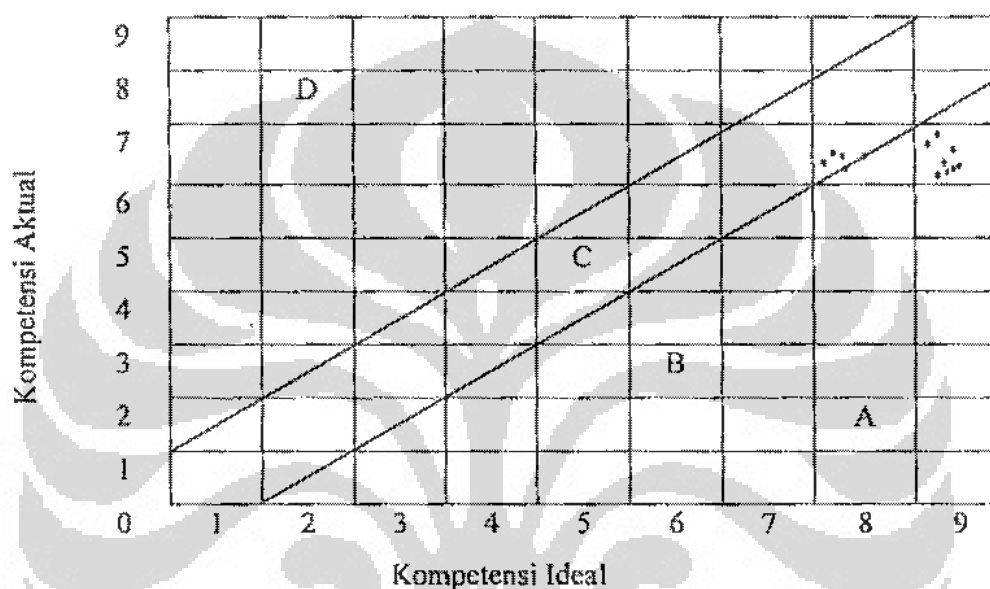
Diagram di atas menunjukkan bahwa hanya 4 kompetensi teknis (33 %) yang berada pada wilayah C, yaitu (5) Teknik memimpin rapat yang efektif ;(8) Bahasa Asing lainnya ;(9) Teknik manajemen waktu dan (6) Teknik bernegosiasi. Sedangkan 8 kompetensi (67%) masuk dalam wilayah B yaitu (1) Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan;(2) Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan;(3) Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja;(4) Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi;(7) Teknik presentasi;(3) Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja (10) Teknik pengambilan keputusan; (11) Teknik pemecahan masalah dan (12) Teknik memotivasi bawahan.

## 2.2. Pejabat Eselon IV

Memperhatikan kesenjangan kondisi aktual dan ideal terhadap kompetensi umum, khusus dan teknis bagi pejabat eselon IV, berikut dapat digambarkan diagram kebutuhan pelatihan bagi pejabat eselon IV :

Gambar V.10

Diagram Kebutuhan pelatihan pejabat eselon IV untuk bidang kompetensi umum



- Bidang A = Kebutuhan pelatihan kritis
- Bidang B = Kebutuhan pelatihan tidak mendesak
- Bidang C = Pelatihan cukup
- Bidang D = Pengembangan karier

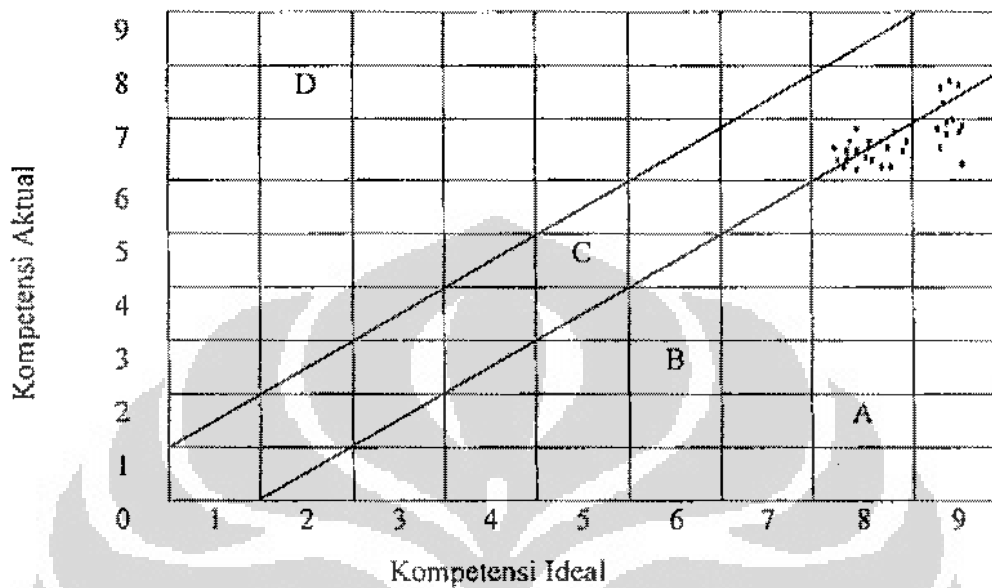
Diagram di atas menunjukkan bahwa 7 kompetensi khusus (75%) berada wilayah C. Adapun sisanya yaitu 6 kompetensi (46%) berada pada wilayah B. Pola pengelompokkan duabelas kompetensi tersebut terbagi menjadi dua bagian; satu kelompok berada mendekati wilayah B dan kelompok lainnya berada di wilayah C, kompetensi yang berada di wilayah C yaitu : (1) Memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya; (2) Memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (3) Melaksanakan peng-

organisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya; (4) Mengatur/mendaya-gunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi; (8) Menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya;(11) Memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya dan (12) Melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.

Sedangkan kompetensi yang berada di wilayah B dimana memerlukan pelatihan yang tidak mendesak yaitu (5) Mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya; (6) Membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya;(9) Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya; (10) Melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya dan (13) Memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan /pengembangan-pengembangan kegiatan-kegiatan kepada pejabat di- atasnya.

Gambar V.11

Diagram Kebutuhan pelatihan pejabat eselon IV untuk bidang kompetensi khusus



- Bidang A = Kebutuhan pelatihan kritis
- Bidang B = Kebutuhan pelatihan tidak mendesak
- Bidang C = Pelatihan cukup
- Bidang D = Pengembangan karier

Diagram di atas menunjukkan bahwa 36 kompetensi khusus (92%) berada wilayah C. Adapun sisanya yaitu 2 kompetensi (5%) berada pada wilayah B. Pola pengelompokan tiga puluh sembilan kompetensi tersebut terbagi menjadi dua bagian; satu kelompok berada wilayah B dan kelompok lainnya berada di wilayah C, kompetensi yang berada di wilayah B yaitu (6) Menjadi pendengar yang baik dan berempati dan (30) Mengembangkan dan mengimplementasikan contingency plan untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan.

Sedangkan kompetensi yang berada di wilayah C yaitu (1) Mengarahkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela; (2) Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program - pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan ; (3) Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain; (4) Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu (to do list, day-

UNIVERSITAS INDONESIA

timer, diaries);(5) Mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima;(7) Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku;(8) Memberikan penghargaan terhadap kinerja dan presentasi yang dibuat oleh anggota unit kerja ;(9) Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja;(10) Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan;(11) Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi ;(12) Memberikan instruksi yang tepat dan jelas kepada bawahan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan;(13) Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pengguna jasa;(14) Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pelayanan dengan pengguna jasa;(15) Bersikap positif terhadap orang lain walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan tanggung jawab pekerjaan ;(16) Memberikan keleluasaan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis ;(17) Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan ;(18) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan ;(19) Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi;(20) Memiliki akses terhadap sumber-sumber informasi seperti media massa, buku-buku, jurnal-jurnal dan lain-lain ;(21) Menyaring dan menyeleksi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi ;(22) Mempunyai tolok ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi ;(23) Menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistis dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja ;(24) Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi ;(25) Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data ;(26) Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan ;(27) Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk

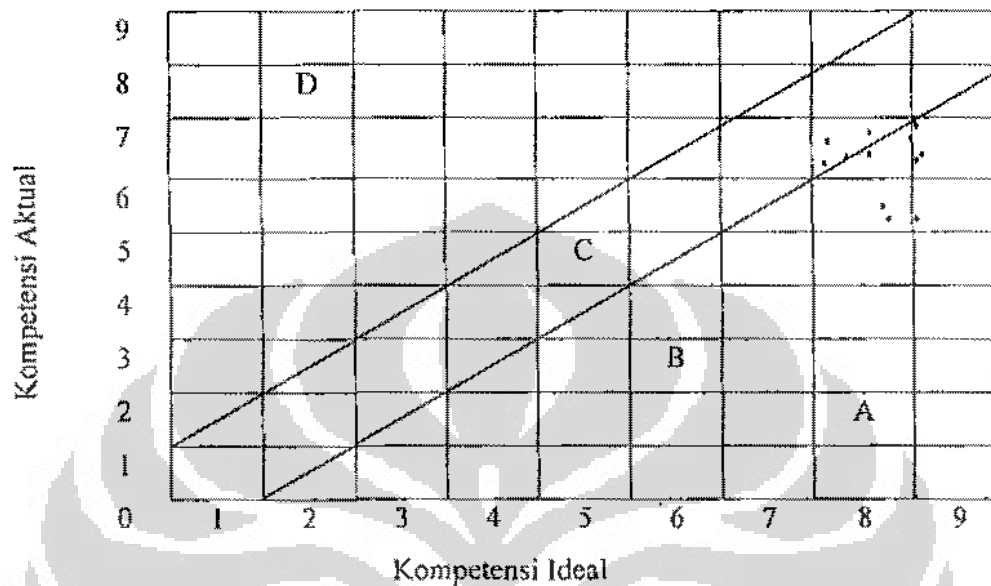
UNIVERSITAS INDONESIA



dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan ;(28) Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak (software) seperti Microsoft office dan internet ;(29) Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan ;(31) Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja ;(32) Menenangkan orang lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan ;(33) Percaya pada kemampuan dan penelitian yang independen kepada bawahan ;(34) Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan ;(35) Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain ;(36) Mengidentifikasi kesempatan dan menterjemahkan ke dalam kebijaksanaan departemen ;(37) Mengidentifikasi cara, metode serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan ;(38) Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi ; dan (39) Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru.

Gambar V.12

Diagram Kebutuhan pelatihan pejabat eselon IV untuk bidang kompetensi teknis



- Bidang A = Kebutuhan pelatihan kritis  
 Bidang B = Kebutuhan pelatihan tidak mendesak  
 Bidang C = Pelatihan cukup  
 Bidang D = Pengembangan karier

Diagram di atas menunjukkan bahwa 9 kompetensi teknis (75%) berada wilayah C. Adapun sisanya yaitu 3 kompetensi (25%) berada pada wilayah B. Pola pengelompokan dua belas kompetensi tersebut terbagi menjadi dua bagian; satu kelompok berada wilayah B dan kelompok lainnya berada di wilayah C, kompetensi yang berada di wilayah B yaitu (2) Kemampuan untuk mengolah bahan dalam rangka menjabarkan pelaksanaan kebijakan; (8) Bahasa Asing lainnya; dan (12) Teknik memotivasi bawahan.

Sedangkan kompetensi yang berada di wilayah C yaitu (1) Kemampuan untuk mengolah bahan dalam rangka menyusun rancangan kebijakan; (3) Kemampuan untuk mengolah bahan dalam rangka menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja; (4) Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi; (5) Teknik memimpin rapat yang efektif; (6) Teknik

bernegosiasi;(7) Teknik presentasi; (9) Teknik manajemen waktu;(10) Teknik pengambilan keputusan;(12) Teknik pemecahan masalah.

## II. Implikasi Hasil Penelitian terhadap Standar Kompetensi

Standar kompetensi Pejabat Struktural yang ditetapkan dalam Surat Keputusan BKN Nomor 43/KEP/2001 dimana menjadikan dasar untuk kompetensi pejabat struktural.

Kondisi kompetensi umum, khusus dan teknis secara keseluruhan pada penelitian ini belum mendapatkan nilai cukup baik, begitu juga dengan pemetaan kompetensi masih memperoleh nilai yang cukup baik. Karena itu sebaiknya dibutuhkan pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

Pada pengukuran kompetensi misalnya pada hasil penelitian kompetensi umum dimana masih terdapat beberapa item kompetensi yang belum sepenuhnya menguasai bidang tersebut sehingga dapat menghalangi dalam pelaksanaan tugasnya memberikan pelayanan yang prima kepada publik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya di dalam organisasi belumlah optimal.

Selanjutnya pada pengukuran kompetensi khusus mendapatkan hasil yang cukup bagus karena masih menunjukkan beberapa kompetensi yang tidak bagus disebabkan masih banyaknya dalam pelaksanaan tanggung jawab atas pekerjaannya dalam menggunakan komputer dan internet masih kurang, juga menerapkan manajemen waktu.

Selain itu juga pada kompetensi teknis mendapatkan nilai yang cukup baik karena menganggap kompetensi ini untuk segera di realisasikan karena sangat dibutuhkan untuk mendukung dalam melaksanakan tugasnya.

Didalam pemetaan kompetensi pejabat struktural di atas telah dijelaskan bahwa kompetensi umum, khusus dan teknis pejabat struktural di Biro Perencanaan rata-rata masuk dalam kategori *Comfort* yaitu para pejabat struktural memahami kompetensi tersebut sudah cukup baik sampai dengan baik, tetapi masih kurang yakin dalam melaksanakan secara efektif meskipun sudah terbiasa melakukannya.

Selain itu didalam pemetaan kompetensi ini juga masih terdapat beberapa kompetensi yang masuk dalam kategori *Exploratory* yaitu responden masih dalam upaya memahami dalam melaksanakan tugasnya.

Pada pengukuran pemetaan kompetensi teknis pejabat struktural di Biro perencanaan secara umum cukup memperhatikan khususnya pada eselon III seperti di Gambar Pemetaan Kompetensi Teknis Eselon III karena berada pada kategori *Exploratory* yaitu masih dalam tahap memahami dalam pelaksanaannya, dan hanya terdapat 4 item yang masuk dalam kategori *Comfort* sehingga di butuhkan pelatihan.

Selanjutnya di dalam Training Needs Assesment kebutuhan pelatihan yang berfokus pada siapa yang harus dilatih dari jenis pelatihan yang dibutuhkan.

Hambatan-hambatan yang terdapat pada Tabel V.23 dan Tabel V.24 merupakan hambatan-hambatan dalam melaksanakan tugas pokok pejabat eselon III dan IV. Sehingga di perlukan pelatihan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Dilihat dari hasil penelitian kebutuhan pelatihan pada pejabat struktural di Biro Perencanaan rata-rata masuk dalam wilayah B (kebutuhan pelatihan tidak mendesak) dan Wilayah C (pelatihan cukup).

Semua pejabat struktural di Biro Perencanaan telah mengikuti diklat kepemimpinan karena kompetensi-kompetensi tersebut telah masuk dalam bahan ajaran yang harus dikuasai oleh pejabat struktural tersebut. Namun karena perencanaan diklat yang kurang matang mengakibatkan kompetensi-kompetensi tersebut belum sepenuhnya di kuasai oleh pejabat struktural tersebut.

Kurikulum-kurikulum pelaksanaan diklat kepemimpinan belum semuanya menyangkut kompetensi yang telah di standarisasikan oleh BKN dimana masih kurang atau jauh dari standar kompetensi yang dikeluarkan oleh BKN sehingga banyaknya peserta diklat khususnya pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan belum sepenuhnya menguasai kompetensi yang telah dikeluarkan BKN tersebut.

Juga kurikulum-kurikulum diklat teknis juga masih kurang dari yang diharapkan karena para peserta diklat biasa kurang mampu atau memahami apa yang dipelajari di diklat tersebut.

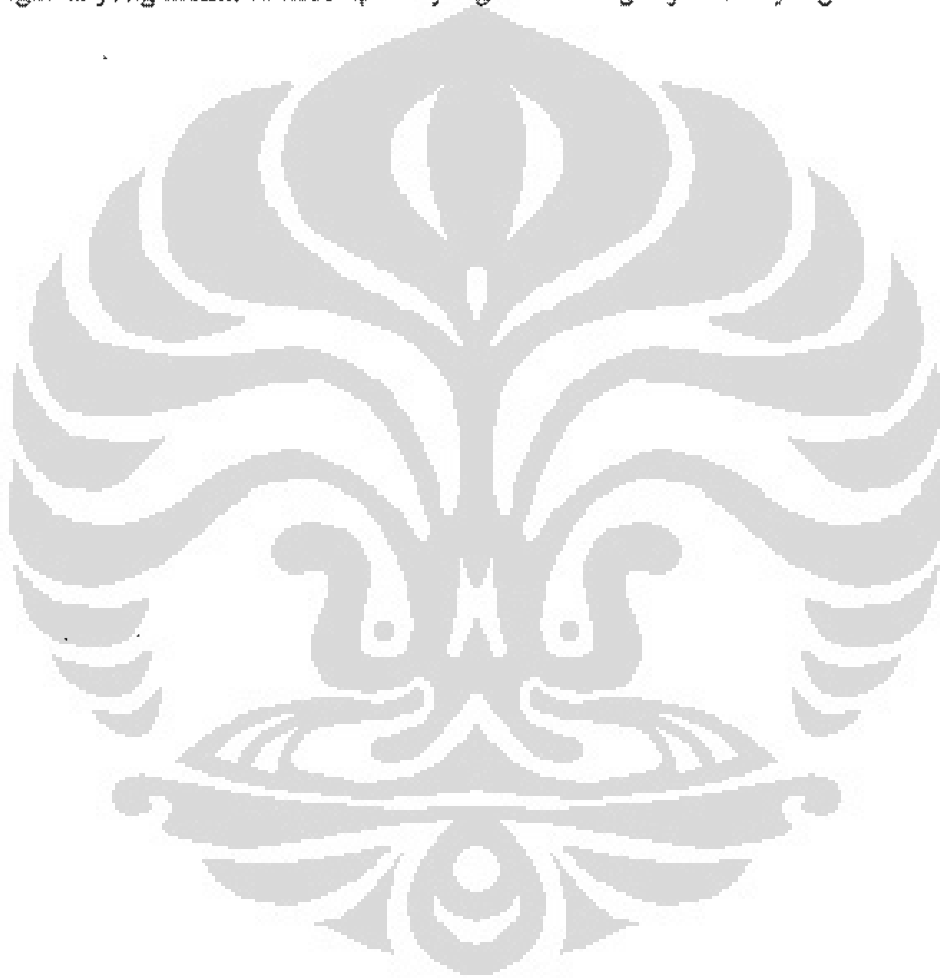
Menyingkapi permasalahan diatas tersebut maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi pejabat struktural yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Perlunya perencanaan diklat yang matang dalam yang sesuai dengan standar kompetensi BKN, sehingga nantinya pejabat struktural mampu dan memahami kompetensi tersebut dan dapat dilaksanakan dalam melaksanakan tugas dan pokok di organisasi.
2. Perlunya ditambahkan kurikulum-kurikulum baru yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah dikeluarkan oleh BKN sehingga para peserta diklat khususnya pejabat struktural memahami item-item yang terdapat di kompetensi tersebut.
3. Perlunya di buat standar kompetensi untuk para pejabat struktural di Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM khususnya di Biro Perencanaan yang mengacu pada standar kompetensi yang di keluarkan oleh BKN

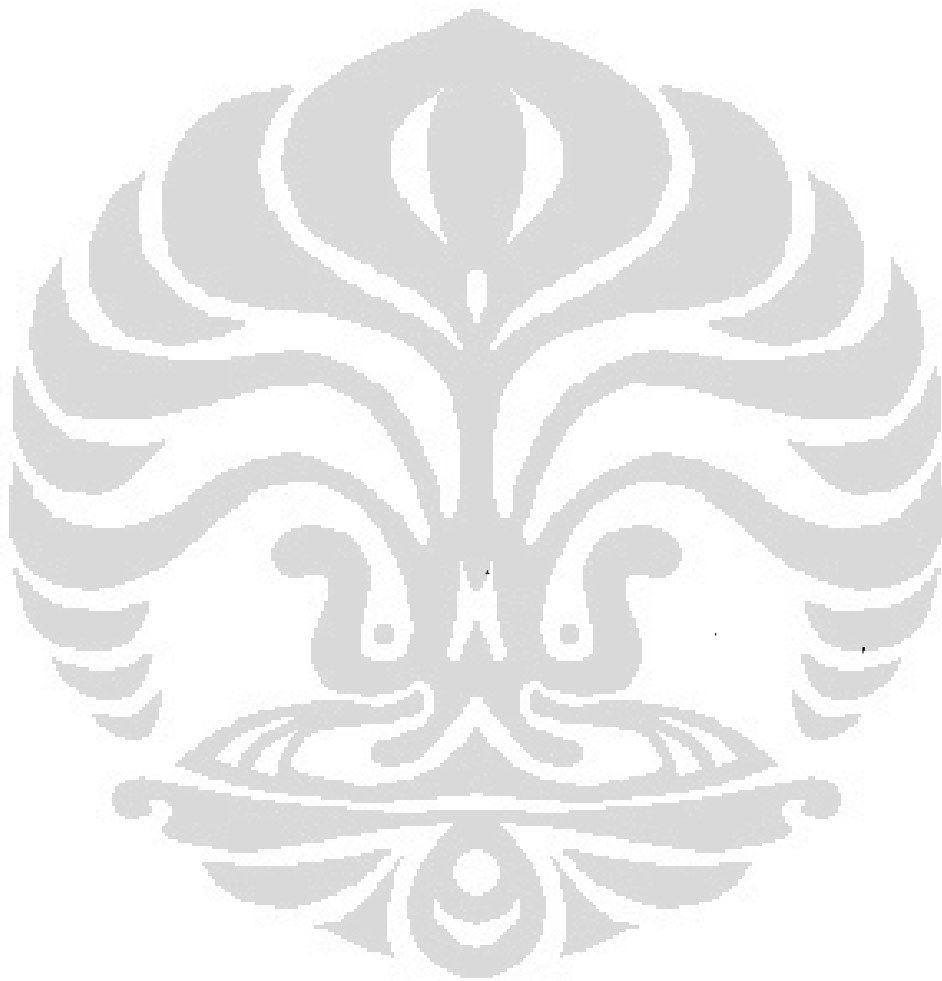
Jika dilihat profil dari responden dimana pejabat struktural rata-rata menjabat 2 tahun sampai dengan 11 tahun, ini menunjukkan bahwa kompetensi pejabat struktural seharusnya mampu dalam memahami standar kompetensi pejabat struktural yang dikeluarkan oleh BKN, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Permasalahan mengenai pendidikan bagi pejabat struktural dimana pada pejabat eselon III hanya terdapat 1 orang (20%) dan pejabat eselon IV hanya 4 orang (21%) dari semua jumlah pejabat struktural di Biro Perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa dimasa yang akan datang dibutuhkan evaluasi kebutuhan untuk pejabat struktural yang ada di Biro Perencanaan dimana

2. Kesempatan untuk menjadi pejabat struktural di Biro Perencanaan dilihat tidak terbuka lebar karena pejabat struktural menduduki jabatannya antara 5-10 tahun sebanyak 37 % dan lebih dari 10 tahun 5%. Permasalahannya adalah kurangnya kriteria yang jelas dalam promosi pejabat ke tingkat yang lebih tinggi hingga menurunkan semangat pegawai. Rekomendasi terhadap permasalahan ini yaitu pegawai yang memiliki kesempatan yang sama mengisi jabatan yang ada.



UNIVERSITAS INDONESIA



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Pemetaan Kompetensi**

Secara umum kesenjangan kompetensi terjadi pada hampir semua jenis kompetensi, baik itu untuk kompetensi umum dan aktual pada responden eselon III maupun eselon IV. Dalam pemetaan kompetensi responden eselon III dan eselon IV berada pada tingkat comfort yaitu kemampuan serta mengenal item pernyataan cukup sampai dengan baik item-item pernyataan dan sudah terbiasa melakukannya

##### **2. Kesenjangan Kompetensi**

Faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan kompetensi umum dan kompetensi khusus pada pejabat struktural eselon III dan eselon IV yaitu karena kompetensi responden eselon III dan eselon IV bukan hanya mencerminkan kurangnya pelatihan tetapi juga menyangkut persoalan non pelatihan seperti lingkungan kerja, suasana kerja, infrastrukturnya, antar personal dan juga menyangkut sistemnya misalnya beban kerja yang melebihi batas normal dan iklim organisasi yang bersaing.

##### **3. Kebutuhan Pelatihan**

Intervensi yang dapat dilakukan dalam penyusunan program pelatihan yang lebih tepat guna serta kebutuhannya yaitu dengan menyusun identifikasi pelatihan untuk pejabat struktural eselon III dan eselon IV, sehingga manfaatnya dan memperbaiki metode penyampaian pelatihan yang memperhatikan kurikulum yang tidak semata hanya menekankan pada pengetahuan, tetapi juga pada keterampilan, sikap dan perilakunya.

Pelatihan dan pelatihan yang diperlukan untuk pejabat struktural eselon III dan eselon IV dapat dilakukan dengan bentuk pelatihan yaitu :

- a. Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris



- b. Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi
- c. Teknik presentasi
- d. Teknik pengambilan keputusan

Sedangkan yang masuk dalam bentuk non pelatihan

- a. Teknik memotivasi bawahan.
- b. Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan
- c. Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan
- d. Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan

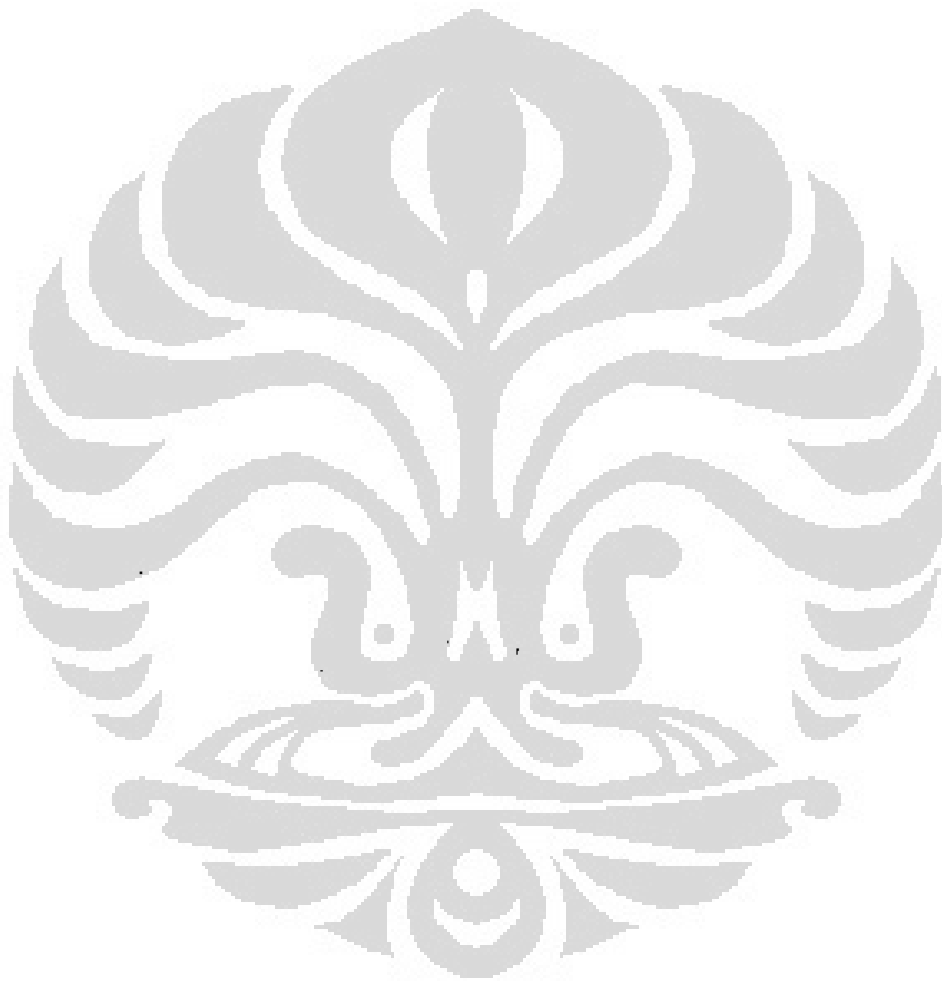
## B. Saran

1. Kompetensi yang masuk dalam bentuk pelatihan hendaknya segera dilakukan pelatihan dalam bentuk pelatihan yaitu
  - a. Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris perlu diadakan pelatihan dalam bentuk peningkatan ketrampilan bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan
  - b. Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi perlu diadakan pelatihan dalam bentuk komunikasi agar dapat berkomunikasi dengan lebih baik lagi
  - c. Mampu berpresentasi perlu diadakan pelatihan bentuk peningkatan keterampilan dalam berpresentasi dengan baik
  - d. Mampu mengambil keputusan maka diperlukan pelatihan atau pendidikan dalam kepemimpinan yang baik

Sedangkan kompetensi yang masuk dalam non pelatihan yaitu

- a. Teknik Motivasi bawahan diberikan non pelatihan berupa pengembangan ke arah pembinaan *Motivating* yang merupakan upaya dalam memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

- b. Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan diberikan non pelatihan berupa pengembangan *Mentoring* yang merupakan upaya dalam pengembangan dengan tujuan memberikan wawasan sehingga bisa diterapkan dalam pekerjaannya
    - b. Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan diberikan non pelatihan berupa pengembangan ke arah pembinaan *Motivating* yang merupakan upaya dalam memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
    - c. Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan diberikan non pelatihan berupa pengembangan ke arah pembinaan *Coaching* yang merupakan pembinaan berdasarkan program kerja yang dihadapi dalam mencapai standar kerja.
  2. Serta untuk mengantisipasi perkembangan teknologi informasi dan lingkungan organisasi yang semakin kompleks serta dinamis, disarankan untuk secara periodik dilakukan penilaian kebutuhan pelatihan secara berkesinambungan karena penyusunan program pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan nyata responden.
3. BPSDM Departemen Hukum dan HAM sebagai pusat penyelenggara pendidikan dan pelatihan pegawai di lingkungan Departemen Hukum dan HAM sebaiknya dapat mengimplementasikan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan secara sentralisasi maupun disentralisasik yang dapat dilakukan dengan sendiri maupun dengan pihak ketiga, kecuali pada program pendidikan dan pelatihan non gelar, untuk program pendidikan yang dapat dilakukan dengan kerjasama dengan pihak ketiga disini khususnya dengan universitas termuka atau perguruan tinggi yang memiliki reputasi yang baik. Untuk pelatihan diklat non gelar hendaknya ditambahkan kurikulum-kurikulum baru yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah dikeluarkan oleh BKN sehingga para peserta diklat khususnya pejabat struktural memahami item-item yang terdapat di standar kompetensi yang di keluarkan oleh BKN tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA.

- Alwi, Syafaruddin (2001), *Manajemen Sumber daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*, Yogyakarta, BPEF
- Cahayani, Ati (2003), *Dasar Dasar Organisasi dan Manajemen*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Dunn, William N.(1998) *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Edisi Kedua*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hague, Paul (1995) *Questionnaire Design*, terjemahan Fery Dwi Nugroho, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Handoko, T. Hani (1993). *Managemen Personalita dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* Yogyakarta BP FE
- Goldstein II (1993), *Training In Organization: Needs Assesment, Development And Evaluation*, Monterey, CA: Brooks/Cole,
- Hani, Hani T (1992), *Manahemen Edisi 2*, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2002), *Manajemen Sumber Daya Mamusta*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hutapea, Parulian, MBA dan Dr. Nurianna Thoha, MBA (2008), *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Husseini, Martani Dan Lubis, Hari, (1987), *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*, Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta
- Hatch, Mary Jo (1997), *Organization Theory : Modern, Symbolic, and Post-modern Perspectives*; Oxford University Press Inc., New York,
- Hadi Setia Tunggal (2000), *Undang-undang Pemasarakatan beserta Peraturan Pelaksanaannya*, Harvarindo, Jakart:
- Iriawan, Prasetya (2006), *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Sosial*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Irianto, Jusuf (2001) *Tema Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Insan Cendikia, Surabaya
- Kertonegoro, Sentanu (1994), *Manajemen Organisasi*, PT Widya Press, Jakarta
- Kolb, David A (1986), *strategic Management Development: using experiential learning theory to assess and develop managenerila competencies in journal of management development,(Bradford, west Yorkshire) Vol, 5 No.3.*
- Mutiara, S. Pangabea (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pramesti, Getut (2002), *Aplikasi SPSS 15.0 dalam Model Linier Statistika*, PT. Elekmedia Komputindo, Jakarta

- Pangabean, Mutiara S (2002)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduan, (2002) *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Penerbit ALFABETA, Bandung
- Santoso, Singgih (2009).*Panduan Lengkap Menuasai Statistik dengan SPSS 17*. PT Elex Media Komputindo Jakarta.
- Scannell, Edward E dan Donaldson Les (1993). *Human Resources Development* terjemahan Moh. Yakup Suyuti dan Eno Syafrudin, Gaya Media Pratama, Jakarta
- Sarwono, Solita (1993), “*Sumber Daya Manusia, Kunci Sukses Organisasi*” *Usahawan*, No-99 Th.XXII.
- Simamora, Henry (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, Cetakan ke- 1, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi umum, Ekonomi YKPN,
- Soebagio Atmodiwirio (2002),*Manajemen Pelatihan*, Jakarta
- Siagian, Sondang P.(1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta,
- Singarimbun, Masri dkk (1995.), *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta,
- Sugiyono (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung,
- Sunyoto, Agus (1998), *Managemen Sumber Daya Manusia*, modul perkuliahan Sumber Daya Manusia untuk Magister Manajemen, Jakarta

Tayibnapis, Burhannudin A (1995.), *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, PT Pradnya Paramita, Jakarta,

Tulus, Moh. Agus (1996) *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Vining, Aidan R. and Weimer, David L (1989) *Policy Analysis* by Prentice Hall, Inc A Division of Simon & Schuster, Englewood Cliffs, New Jerse

West, Michael A., (2000), *Developing Creativity in Organizations*, terjemahan Bern Hidayat, Kanisius, Yogyakarta

Wijaya, (2001) *Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0* Penerbit Alfabeta, Bandung

#### **Tesis dan Disertasi**

Tjakraatmadja, Jan Hidayat (2002) *Manajemen transformasi pengetahuan dalam tim dan organisasi belajar*

Sutarjo, Rahmat Prio (2005) *Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural Eselon II, III dan IV Padu Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pemasarakatan*

Wiharja, Buddi (2003) *Kajian Kompetensi Struktural Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asusi Manusia*

#### **Dokumen**

Undang-undang nomor 8 tahun 1974, *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Dalam Pegawai Negeri Sipil*

Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 05 tahun 1995 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;*

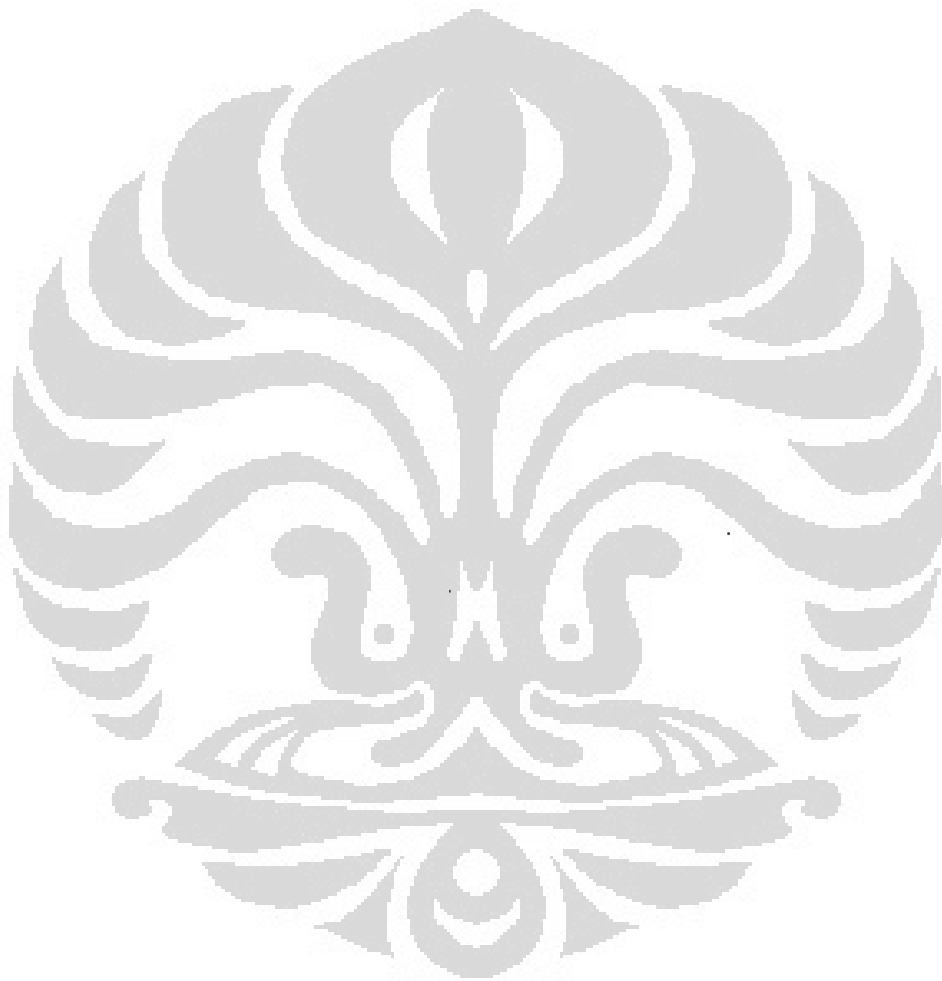
Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 43 tahun 2001 *Standar Kompetensi Jabatan Struktural*

;Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara nomor : 385A/ IX/6/4/1995 *tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah;*

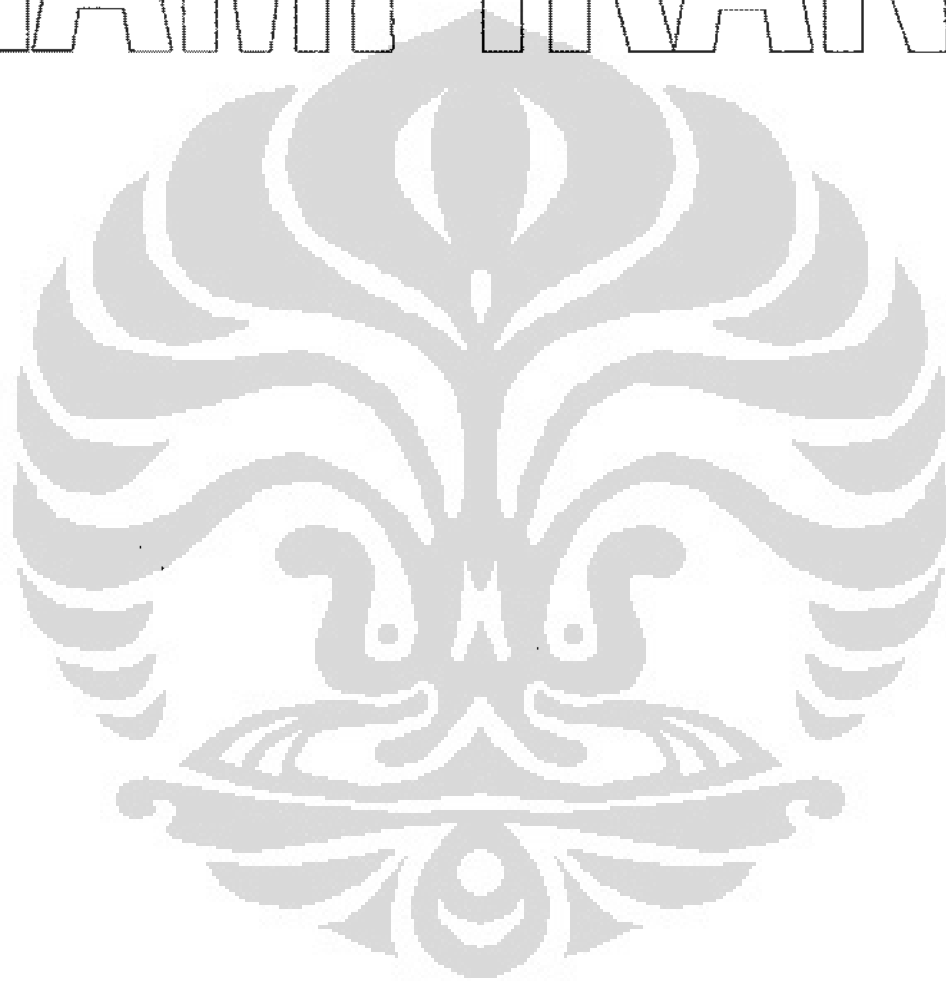
Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara nomor : 383A/IX/6/4/1995 *tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum;*

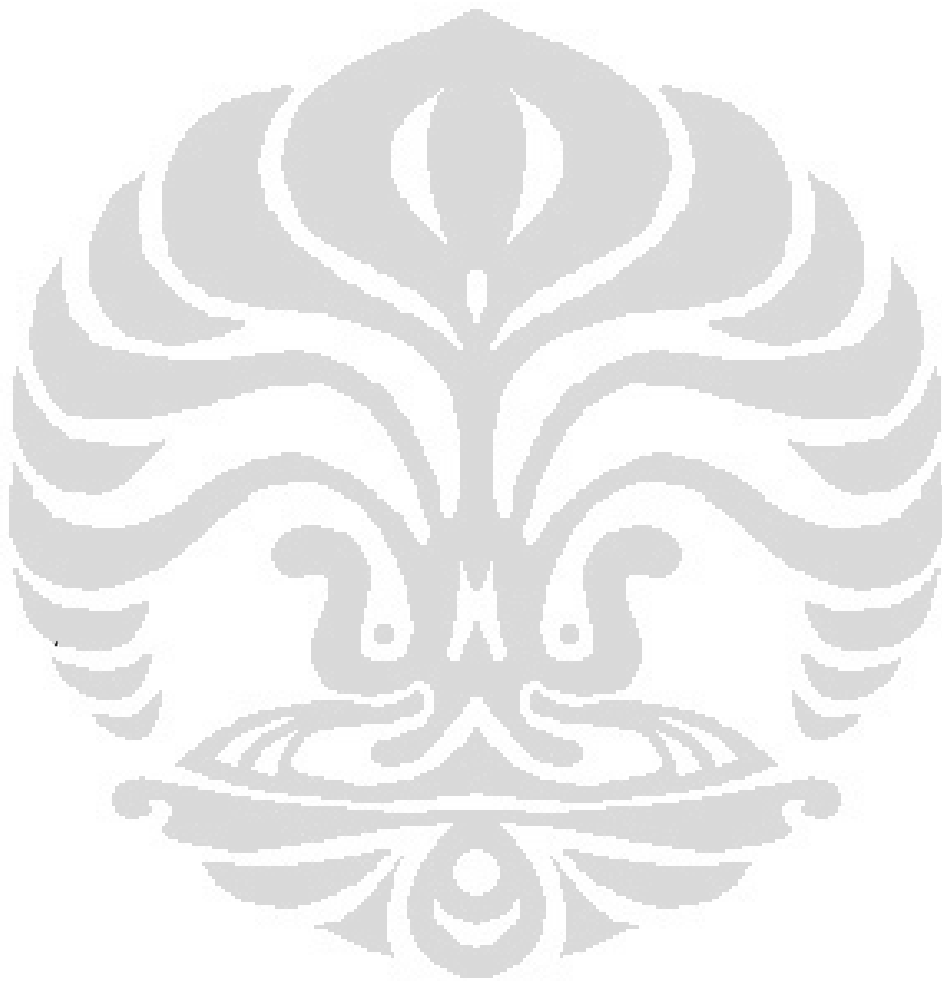
Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara nomor : 384A/ IX/6/4/1995 *tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama;*





# LAMPIRAN

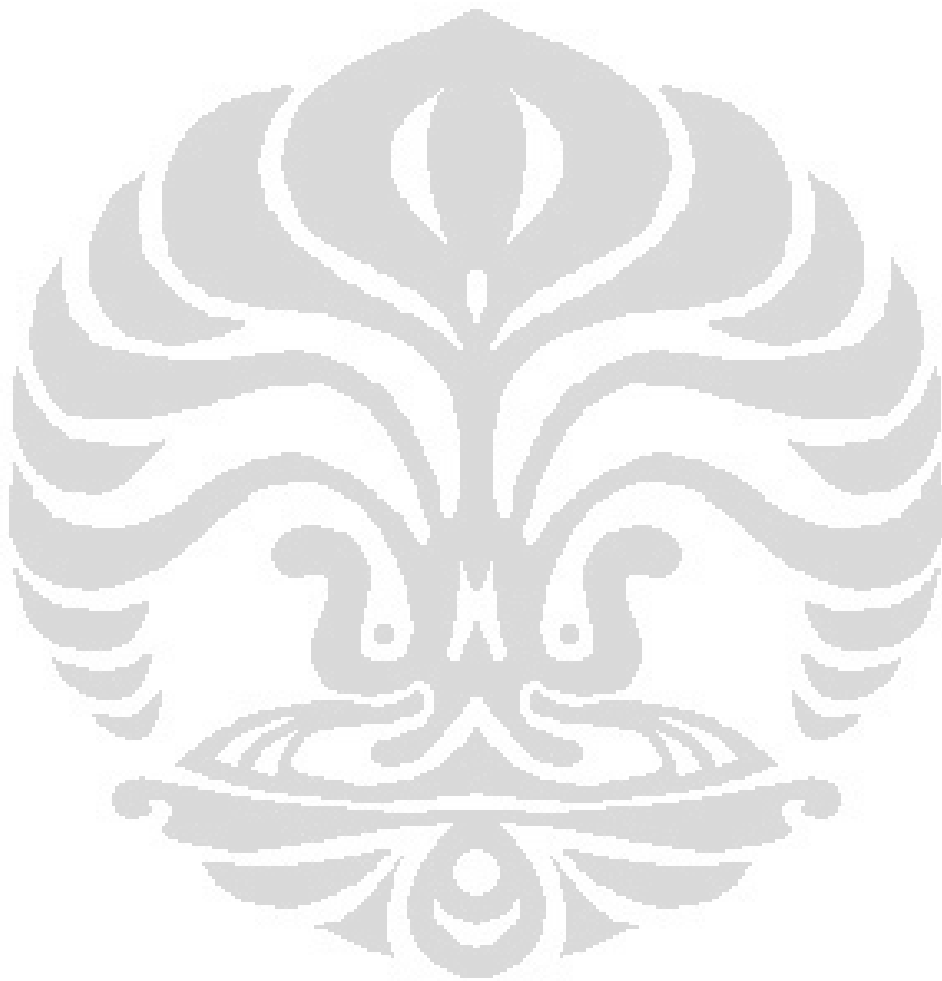




## DAFTAR LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi Biro Perencanaan
2. Data Lapangan
3. Hasil Olah Data Validitas
4. Hasil Olah Data Reabilitas
5. Hasil Uji T
6. Kamus Kompetensi







# UNIVERSITAS INDONESIA PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEGIK PERENCANAAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

JL. SALEMBA RAYA 4 JAKARTA 10430  
TELP. (021) 3910448, (021) 70717620, 3100059 PES - 18, FAX. (021) 3910448

Nomor : 561/PT.02/KPSK/PPs UI/B/2009  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin

Jakarta, 30 November 2009

Kepada Yth,

Kepala Sub Bagian Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal  
Departemen Hukum dan HAM RI  
Di Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan Kegiatan Akademik Program Pascasarjana Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Strategik Perencanaan Strategi dan Kebijakan Universitas Indonesia bekerjasama dengan Departemen Hukum dan HAM RI, mahasiswa kami bermaksud untuk memperoleh data di instansi/wilayah kerja bapak tentang Analisis Pemetaan Kompetensi Dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural Di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI.

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon perkenan bapak agar dapat kiranya memberikan ijin kepada :

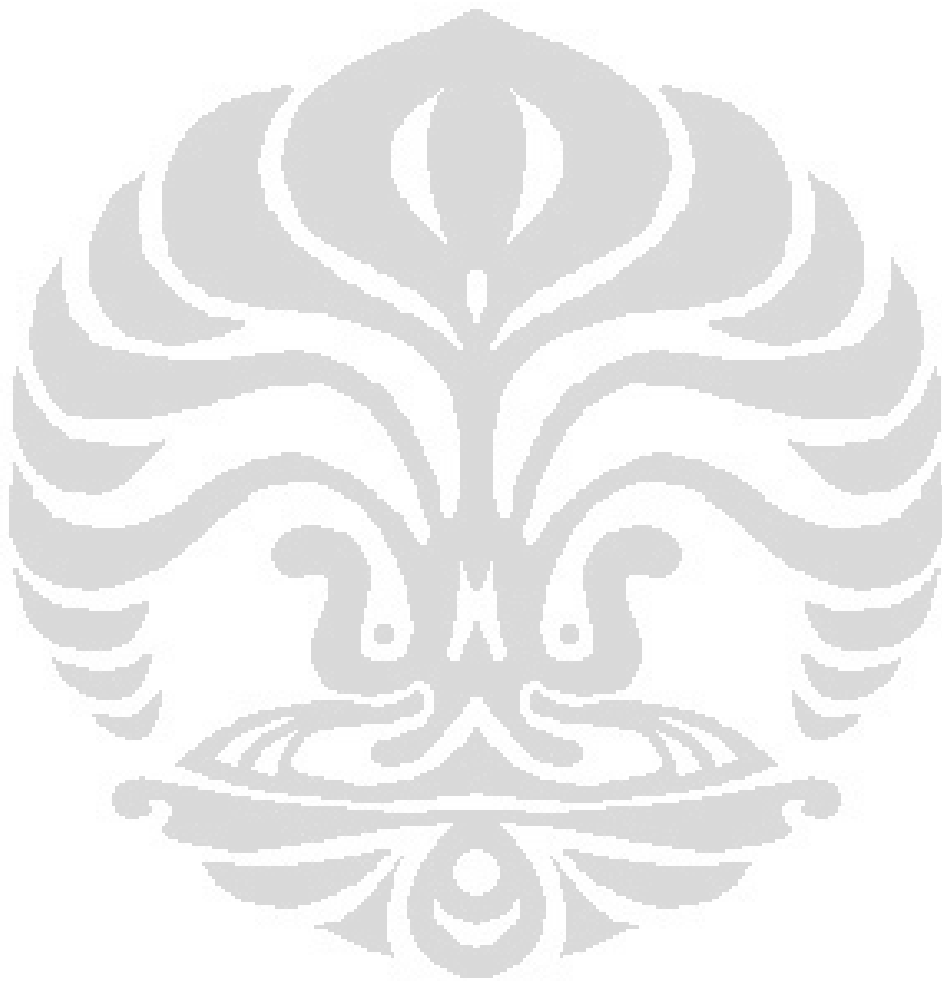
Nama : Mulyetni  
NPM : 0706308875

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.



Koordinator Konsentrasi,

Dr. Suahasil Nazara



**PENELITIAN ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI DAN  
PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI PEJABAT  
STRUKTURAL DI BIRO PERENCANAAN  
SEKRETARIAT JENDERAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM**

**I. DATA PRIBADI**

1. Identitas

Pangkat :  
 Golongan :  
 Jabatan :  
 Pendidikan Terakhir : SMA/ D3/ S1/ S2  
 Pengalaman Kerja : Tahun  
 Masa Kerja Jabatan : Tahun  
 Jenis Kelamin : Pria/ Wanita  
 Umur : -

2. Riwayat Pendidikan

❖ SMU/ Sederajat Program Studi:  .....	❖ Diploma (D...) Program Studi:  .....	❖ Diploma (D...) Program Studi:  .....
❖ Sarjana (S1) Program Studi:  .....	❖ Magister (S2) Program Studi:  .....	❖ Doktor (S3) Program Studi:  .....



3. Riwayat Pekerjaan/Jabatan

Mohon diisi mulai dari Jabatan Bapak/Ibu sekarang hingga 10 Tahun terakhir (bila tempat tidak cukup data menggunakan ruang yang kosong dibelakang kertas ini )

Tahun	Masa Kerja	Unit Kerja	Tugas Pokok



a. Kompetensi Umum

Adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan Pegawai Negeri Sipil

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
1	Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> )			
2	Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya			
3	Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris			
4	Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya			
5	Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya			
6	Mampu mengatur/ mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi			
7	Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja-sama dengan instansi instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya;			

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
8	Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya			
9	Mampu menumbuh-kembangkan Inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya			
10	Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya			
11	Mampu mendayaguna-kan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas			
12	Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya			
13	Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya			
14	Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi dibawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.			
15	Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembang-an program kepada pejabat atasannya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya			

## b. Kompetensi Khusus

Adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan tertentu

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
1	Mengarahkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela			
2	Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan			
3	Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain			
4	Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu ( <i>to do list, day-timer, diaries</i> )			
5	Mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima			
6	Menjadi pendengar yang baik dan berempati			
7	Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku			
8	Memberikan penghargaan terhadap kinerja dan presentasi yang dibuat oleh anggota unit kerja			

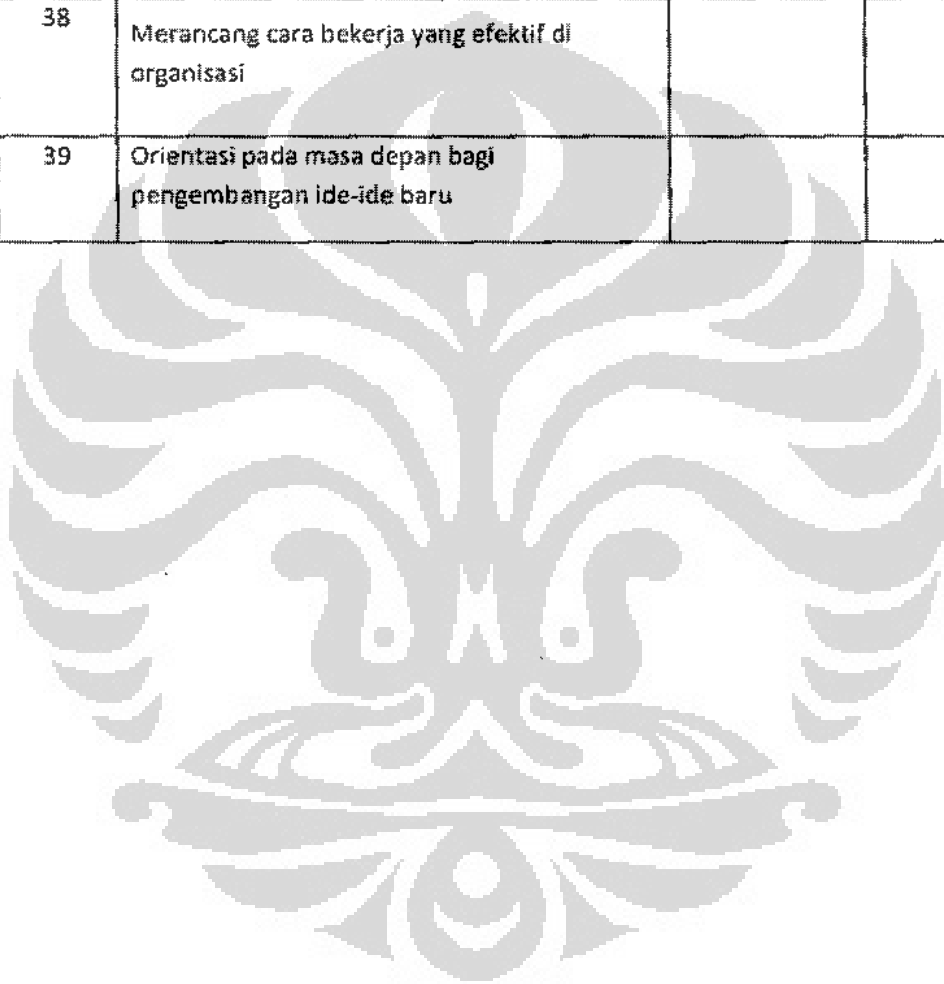
No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
9	Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja			
10	Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan			
11	Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi			
12	Memberikan instruksi yang tepat dan jelas kepada bawahan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan			
13	Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pengguna jasa			
14	Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pelayanan dengan pengguna jasa			
15	Bersikap positif terhadap orang lain walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan, tanggung jawab pekerjaan			
16	Memberikan keleluasaan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis			
17	Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan			
18	Meneleah dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan			

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
19	Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi			
20	Memiliki akses terhadap sumber-sumber informasi seperti media massa, buku-buku, jurnal-jurnal dan lain-lain			
21	Menyaring dan menyeleksi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi			
22	Mempunyai tolok ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi			
23	Menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistis dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja			
24	Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi			
25	Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data			
26	Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan			
27	Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan			

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
28	Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak ( <i>software</i> ) seperti Microsoft office dan internet			
29	Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan			
30	Mengembangkan dan mengimplementasikan <i>contingency plan</i> untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan			
31	Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja			
32	Menenangkan orang lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan			
33	Percaya pada kemampuan dan penelitian yang independen kepada bawahan			
34	Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan			
35	Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain			
36	Mengidentifikasi kesempatan dan menterjemahkan ke dalam kebijaksanaan departemen			



No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
37	Mengidentifikasi cara, metode,serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan			
38	Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi			
39	Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru			



c. **Kompetensi Teknis**

Adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang harus dimiliki sesuai dengan tugas dan fungsi Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas yang Bapak/Ibu emban sekarang ini (misalnya Bimbingan dan konseling, adminstrasi perkantoran, kearsipan dll)

No	Pernyataan kompetensi Teknis	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
1	Teknik bernegosiasi			
2	Bahasa Asing lainnya			
3	Teknik pemecahan masalah			
4	Teknik pengambilan keputusan			
5	Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja			
6	Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan			
7	Teknik presentasi			
8	Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi			
9	Teknik memotivasi bawahan			
10	Teknik memimpin rapat yang efektif			
11	Teknik manajemen waktu			
12	Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan			

5. Pertanyaan-pertanyaan

a. Menurut Bapak/Ibu, pengetahuan apa yang ada menunjang tugas Bapak/Ibu sekarang sehingga dapat berjalan dengan sukses ?

.....

.....

.....

.....

b. Menurut Bapak/Ibu, keterampilan apa yang dapat menunjang tugas Bapak/Ibu sekarang sehingga dapat berjalan dengan sukses ?

.....

.....

.....

c. Sikap dan Perilaku apa yang diperlukan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas Bapak/Ibu sekarang ?

.....

.....

.....

d. Menurut Bapak apa saja hal-hal yang menjadi hambatan dan mendukung di dalam melaksanakan tugas Bapak/Ibu ?

.....  
.....  
.....  
.....

e. Menurut Bapak/Ibu jenis pendidikan formal apabila yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu saat ini di masa yang akan datang

D3/ S1/ S2/ S3 \* (coret yang tidak perlu)

Jurusan/Program Studi

.....

f. Bagaimana Pendapat Bapak.Ibu dengan mengikuti pelatihan yang telah diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas sekranag ?

Cukup/Kurang \* (coret yang tidak perlu)

Aiasan :

.....

- g. Menurut Bapak/Ibu jenis pelatiba apalagi yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan bapak/Ibu saat ini dan dimasa yang akan datang

Saat ini (dalam jangka waktu 1-5 tahun )

6. ....

Alasan : .....

1. ....

Alasan : .....

2. ....

Alasan : .....

3. ....

4. Alasan : .....

Masa yang akan datang (dalam jangka waktu lebih dari 5 tahun)

5. ....

Alasan : .....

1. ....

Alasan : .....

2. ....

Alasan : .....

3. ....

Alasan : .....

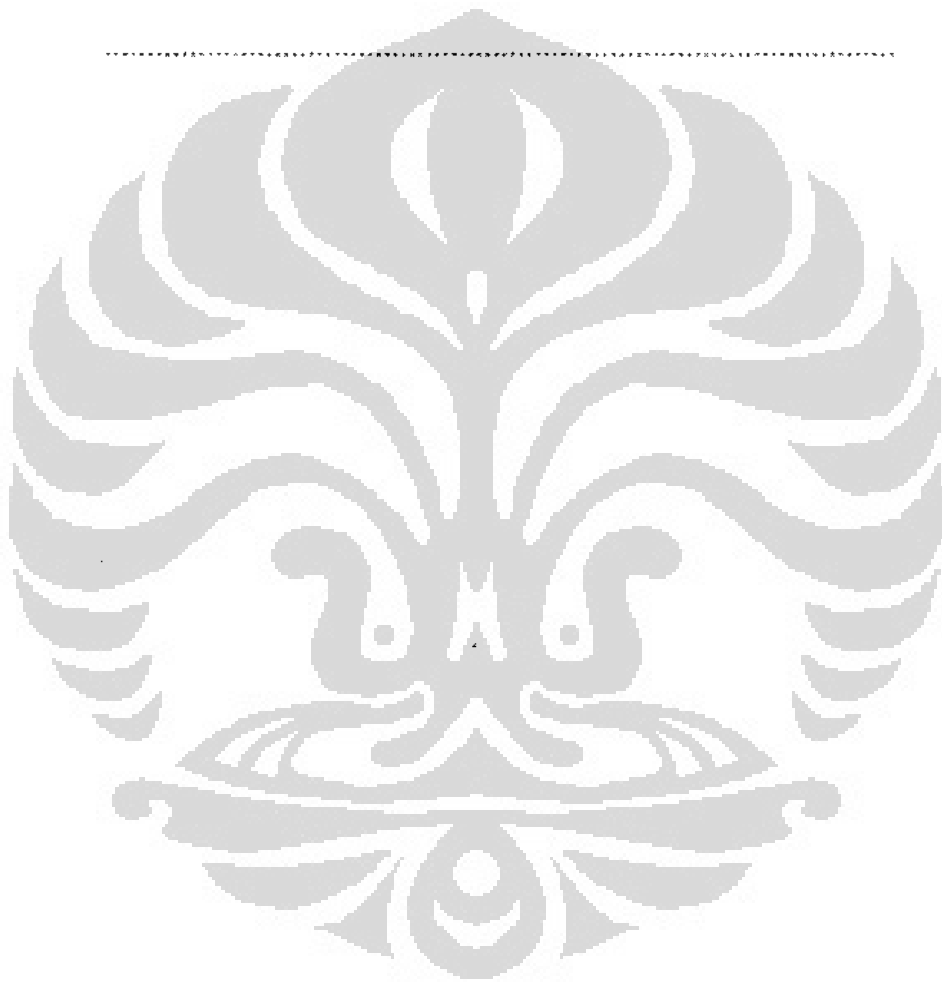
h. Berikan saran-saran anda untuk meningkatkan kompetensi biro Perencanaan

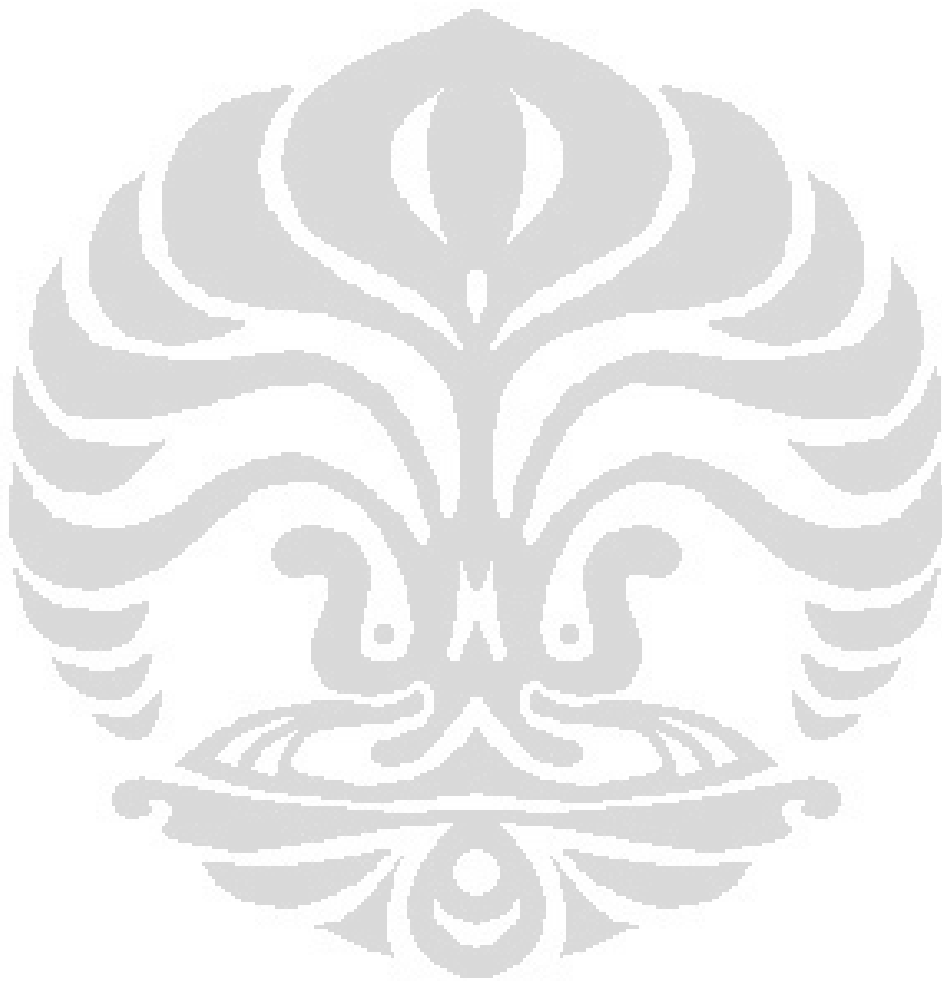
.....

.....

.....

.....







# UNIVERSITAS INDONESIA PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PERENCANAAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

JL. SALEMBA RAYA 4 JAKARTA 10430  
TELP. (021) 3910448, (021) 70717620, 3100059 PES - 18, FAX. (021) 3910448

Nomor : 560/PT.02/KPSK/PPs UI/B/2009  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin

Jakarta, 30 November 2009

Kepada Yth,

Kepala Bagian Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal  
Departemen Hukum dan HAM RI  
Di Jakarta

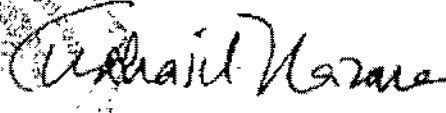
Dengan hormat,

Berkenaan dengan Kegiatan Akademik Program Pascasarjana Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Stratejik Perencanaan Strategi dan Kebijakan Universitas Indonesia bekerjasama dengan Departemen Hukum dan HAM RI, mahasiswa kami bermaksud untuk memperoleh data di instansi/wilayah kerja bapak tentang Analisis Pemetaan Kompetensi Dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural Di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI.

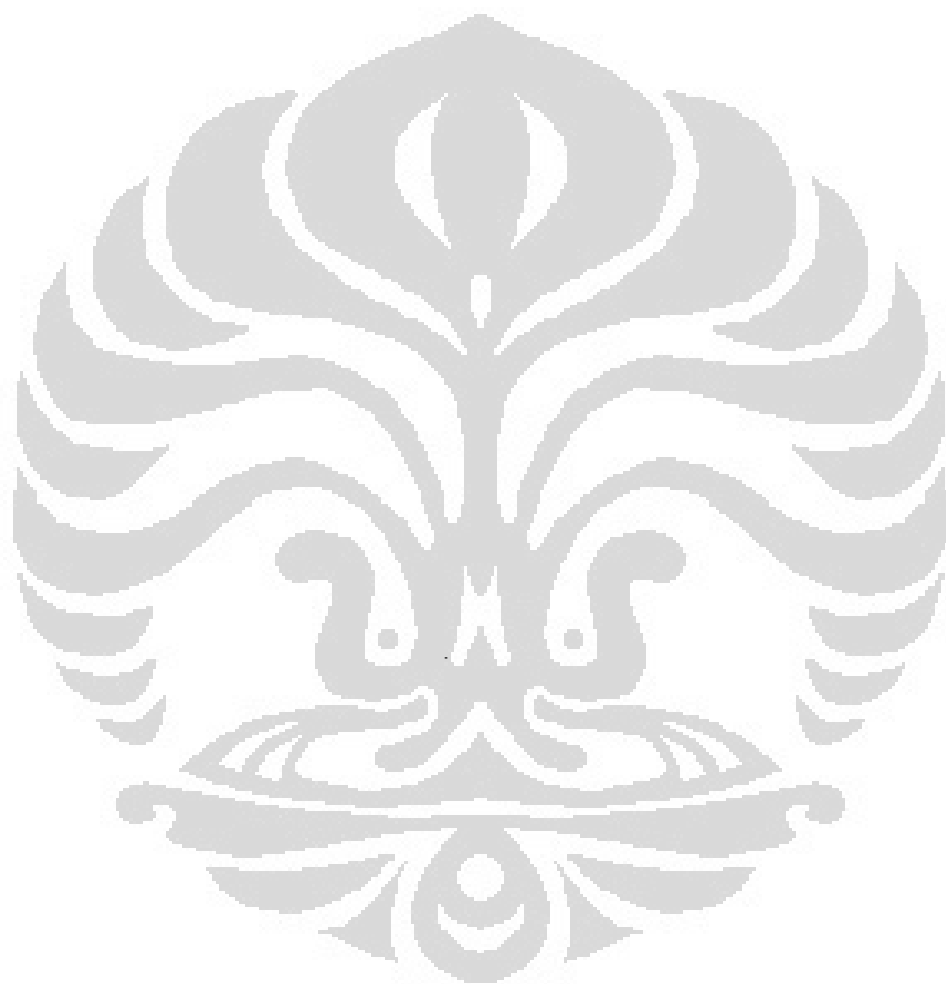
Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon perkenan bapak agar dapat kiranya memberikan ijin kepada :

Nama : Mulyetni  
NPM : 0706308875

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Koordinator Konsentrasi,  
  
Dr. Suhasil Nazara





**PENELITIAN ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI DAN  
PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI PEJABAT  
STRUKTURAL DI BIRO PERENCANAAN  
SEKRETARIAT JENDERAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM**

**I. DATA PRIBADI**

1. Identitas

Pangkat :  
 Golongan :  
 Jabatan :  
 Pendidikan Terakhir : SMA/ D3/ S1/ S2  
 Pengalaman Kerja : Tahun  
 Masa Kerja Jabatan : Tahun  
 Jenis Kelamin : Pria/ Wanita  
 Umur : -

2. Riwayat Pendidikan

❖ SMU/ Sederajat Program Studi:	❖ Diploma (D...) Program Studi:	❖ Diploma (D...) Program Studi:
❖ Sarana (S1) Program Studi:	❖ Magister (S2) Program Studi:	❖ Doktor (S3) Program Studi:

3. Riwayat Pekerjaan/Jabatan

Mohon diisi mulai dari Jabatan Bapak/Ibu sekarang hingga 10 Tahun terakhir (bila tempat tidak cukup data menggunakan ruang yang kosong dibelakang kertas ini )

Tahun	Masa Kerja	Unit Kerja	Tugas Pokok

#### 4. Riwayat Diklat

Apabila Bapak/Ibu pernah mengikuti Diklat dibawah ini, harap diisi dengan tanda silang (X) pada kolom Ya atau kolom Tidak bila Bapak/Ibu belum pernah mengikuti Diklat dibawah ini.

##### e. Diklat Kepemimpinan

Nama Diklat	YA	TIDAK
Diklat Kepemimpinan Tk. IV/ADUM/SEPADA/SELAPA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diklat Kepemimpinan TK. III/SPAMA/SEPADYA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diklat Kepemimpinan TK. II/SPAMEN/SESPA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

##### f. Diklat Teknis/Fungsional

Mohon diisi semua Diklat yang pernah Bapak/Ibu ikuti dimulai dari Diklat yang paling akhir yang Bapak/Ibu ikuti (Bila tempat yang tersedia tidak mencukupi, dapat menggunakan ruang kosong di belakang kertas ini)

No	Nama Diklat	Tahun	Lama Pelatihan	Penyelenggara
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				



a. **Kompetensi Umum**

Adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan Pegawai Negeri Sipil

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
1	Memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> ) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya			
2	Memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya			
3	Melaksanakan peng-organisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya			
4	Mengatur/mendaya-gunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi			
5	Mengambil keputusan yang lepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya			
6	Membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya			
7	Melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya			

No	Pernyataan kompetensi umum	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
8	Menumbuhkembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk meng-optimalkan kinerja unit organisasinya			
9	Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya			
10	Melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya			
11	Memberikan akunta-bilitas kinerja unit organisasinya			
12	Melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahannya dan menelapkan tindak lanjut yang diperlukan			
13	Memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan /pengembangan-pengembangan kegiatan-kegiatan kepada pejabat di- atasnya			

**b. Kompetensi Khusus**

Adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan tertentu

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
1	Mengarahkan orang lain untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela			
2	Mengidentifikasi dan merancang kebutuhan program pelatihan/non pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja bawahan			
3	Membangun tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain			
4	Menerapkan teknik-teknik manajemen waktu ( <i>to do list, day-timer, diaries</i> )			
5	Mencari cara untuk mengevaluasi diri sendiri, mengkaji kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan mencari umpan balik dan bertindak sesuai dengan informasi membangun yang telah diterima			
6	Menjadi pendengar yang baik dan berempati			
7	Mencari penyelesaian masalah dengan cara-cara yang sesuai dengan prosedur yang berlaku			
8	Memberikan penghargaan terhadap kinerja dan presentasi yang dibuat oleh anggota unit kerja			

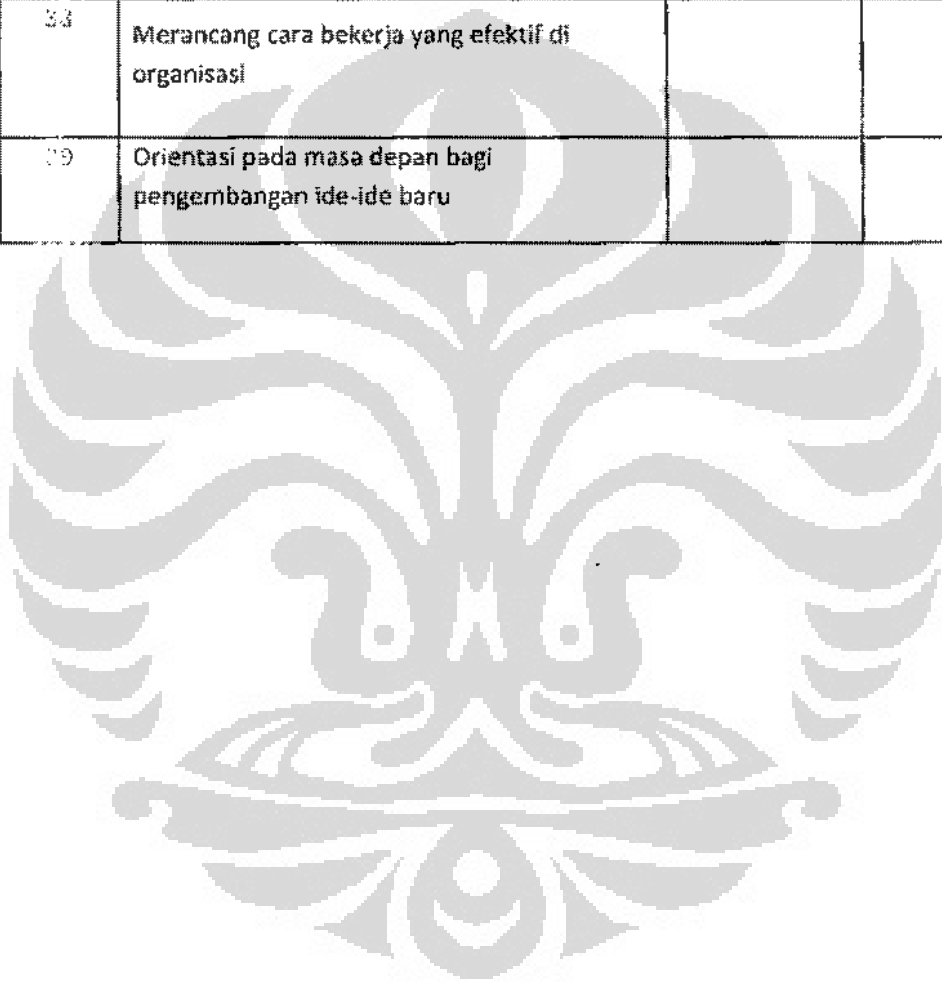


No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
9	Membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota unit kerja			
10	Berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pihak yang berkepentingan			
11	Membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di luar Departemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi			
12	Memberikan instruksi yang tepat dan jelas kepada bawahan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan			
13	Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pengguna jasa			
14	Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pelayanan dengan pengguna jasa			
15	Bersikap positif terhadap orang lain walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan, tanggung jawab pekerjaan			
16	Memberikan keleluasaan kepada tim untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan hal teknis			
17	Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan			
18	Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan			

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
19	Menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk digunakan bagi kepentingan organisasi			
20	Memiliki akses terhadap sumber-sumber informasi seperti media massa, buku-buku, jurnal-jurnal dan lain-lain			
21	Menyaring dan menyeleksi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi			
22	Mempunyai tolok ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi			
23	Menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistis dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja			
24	Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa depan dengan kemampuan SDM yang ada untuk mendukung tujuan organisasi			
25	Menggunakan analisis metode-metode penelitian ilmiah dalam menganalisis data			
26	Melakukan analisis terhadap data-data statistik untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan			
27	Melakukan analisis terhadap data-data keuangan untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan			

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
28	Bekerja menggunakan komputer dengan berbagai perangkat lunak ( <i>software</i> ) seperti Microsoft office dan internet			
29	Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan			
30	Mengembangkan dan mengimplementasikan <i>contingency plan</i> untuk menjamin pekerjaan tetap pada proses pencapaian tujuan			
31	Melakukan studi kelayakan terhadap produk maupun prosedur yang dibuat oleh unit kerja			
32	Menenangkan orang lain dan diri sendiri dalam situasi yang penuh tekanan			
33	Percaya pada kemampuan dan penelitian yang independen kepada bawahan			
34	Memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada bawahan			
35	Mengerjakan seluruh tugas pekerjaan tanpa harus ada pengawasan orang lain			
36	Mengidentifikasi kesempatan dan menterjemahkan ke dalam kebijaksanaan departemen			

No	Pernyataan kompetensi Khusus	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
37	Mengidentifikasi cara, metode, serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi perusahaan			
38	Merancang cara bekerja yang efektif di organisasi			
39	Orientasi pada masa depan bagi pengembangan ide-ide baru			



c. **Kompetensi Teknis**

Adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang harus dimiliki sesuai dengan tugas dan fungsi Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas yang Bapak/Ibu emban sekarang ini (misalnya Bimbingan dan konseling, administrasi perkantoran, kearsipan dll)

No	Pernyataan kompetensi Teknis	Tingkat Pentingnya (1-9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1-9)	Ideal (1-9)
1	Teknik bernegosiasi			
2	Bahasa Asing lainnya			
3	Teknik pemecahan masalah			
4	Teknik pengambilan keputusan			
5	Kemampuan untuk menyusun rancangan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur kerja			
6	Kemampuan untuk menyusun rancangan kebijakan			
7	Teknik presentasi			
8	Kemampuan untuk menyusun rancangan dalam rangka bimbingan teknis dan evaluasi			
9	Teknik memotivasi bawahan			
10	Teknik memimpin rapat yang efektif			
11	Teknik manajemen waktu			
12	Kemampuan untuk menjabarkan pelaksanaan kebijakan			

5. Pertanyaan-pertanyaan

a. Menurut Bapak/Ibu, pengetahuan apa yang dapat menunjang tugas Bapak/Ibu sekarang sehingga dapat berjalan dengan sukses ?

.....  
.....  
.....  
.....

b. Menurut Bapak/Ibu, keterampilan apa yang dapat menunjang tugas Bapak/Ibu sekarang sehingga dapat berjalan dengan sukses ?

.....  
.....  
.....

c. Sikap dan Perilaku apa yang diperlukan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas Bapak/Ibu sekarang ?

.....  
.....  
.....  
.....

d. Menurut Bapak apa saja hal-hal yang menjadi hambatan dan mendukung di dalam melaksanakan tugas Bapak/Ibu ?

.....  
.....  
.....  
.....

e. Menurut Bapak/Ibu jenis pendidikan formal apabila yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu saat ini di masa yang akan datang

D3/ S1/ S2/ S3 \* (coret yang tidak perlu)

Jurusan/Program Studi

.....

f. Bagaimana Pendapat Bapak.Ibu dengan mengikuti pelatihan yang telah diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas sekranag ?

Cukup/Kurang \* (coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

g. Menurut Bapak/Ibu jenis pelatiha apalagi yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan bapak/Ibu saat ini dan dimasa yang akan datang

Saat ini (dalam jangka waktu 1-5 tahun )

6. ....

Alasan : .....

1. ....

Alasan : .....

2. ....

Alasan : .....

3. ....

4. Alasan : .....

Masa yang akan datang (dalam jangka waktu lebih dari 5 tahun)

5. ....

Alasan : .....

1. ....

Alasan : .....

2. ....

Alasan : .....

3. ....

Alasan : .....



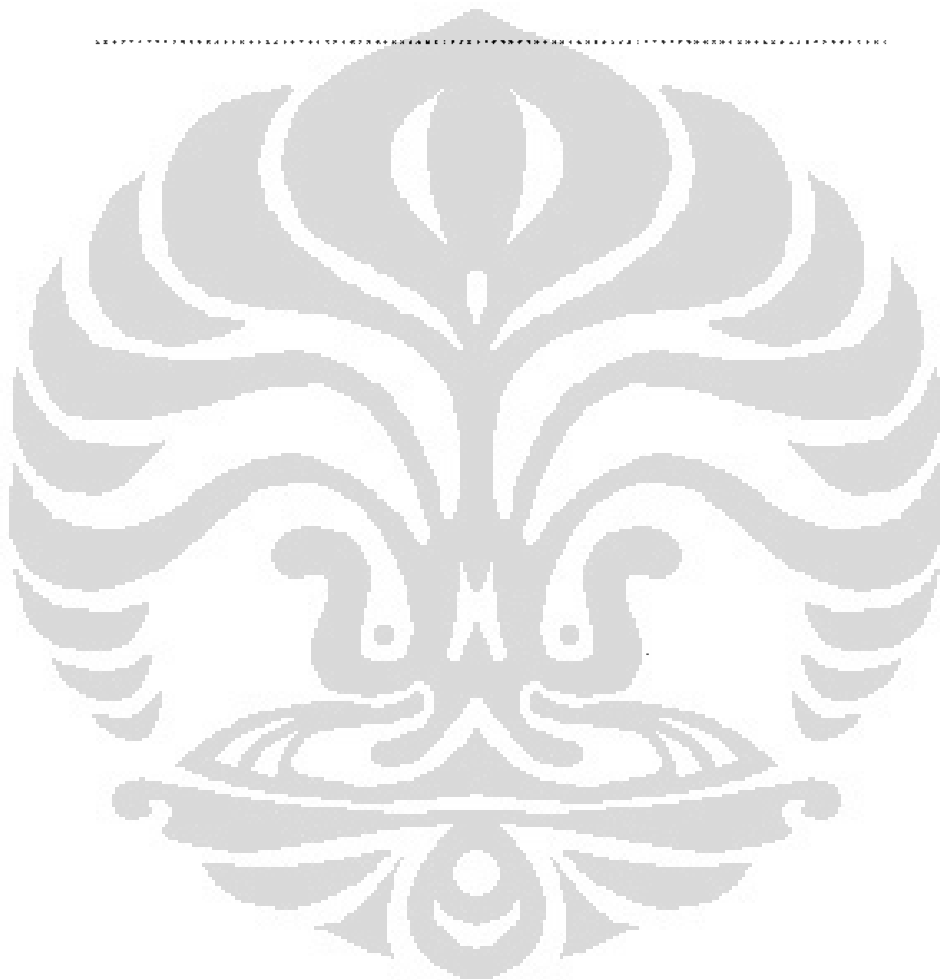
h. Berikan saran-saran anda untuk meningkatkan kompetensi biro Perencanaan

.....

.....

.....

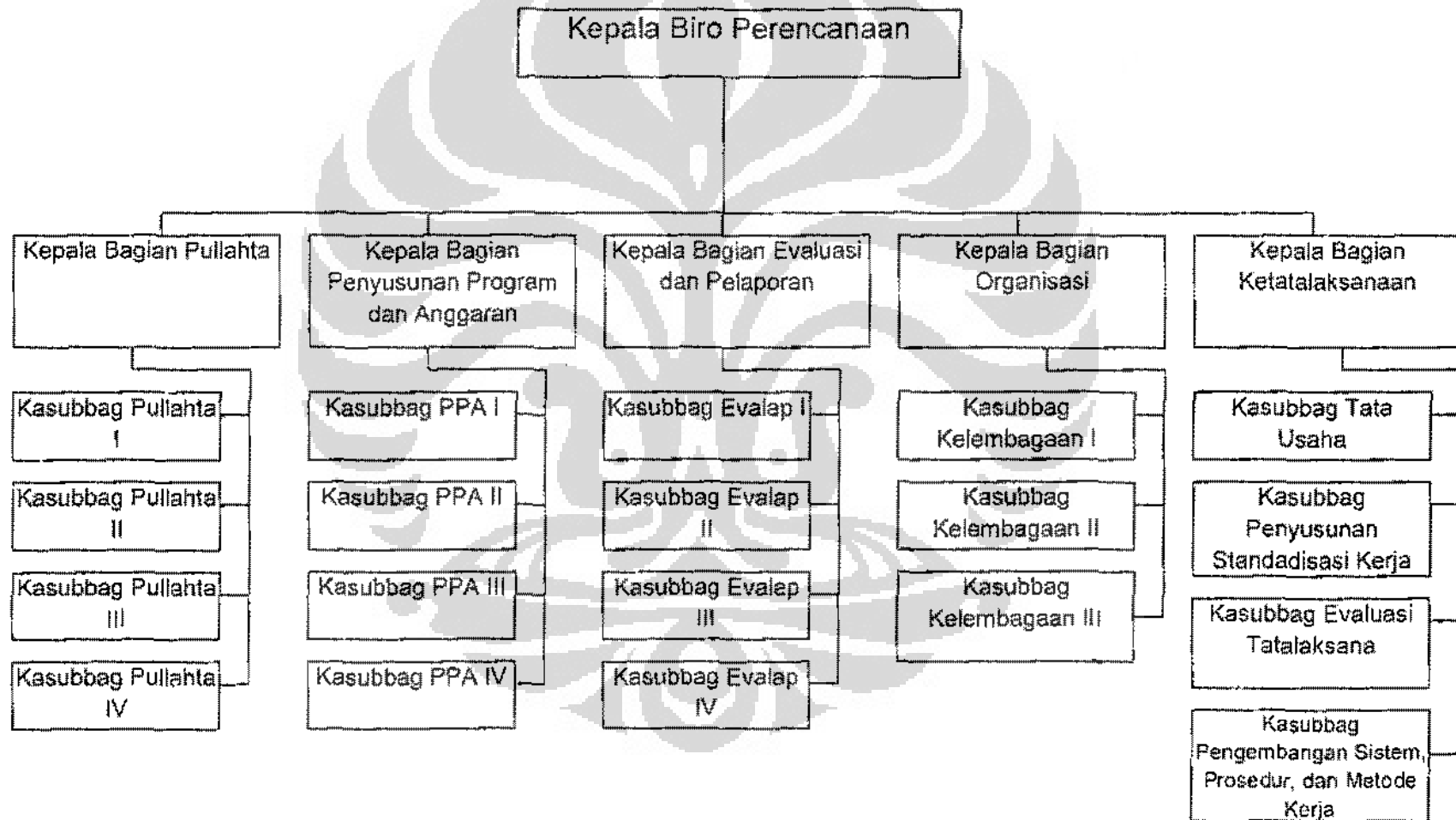
.....






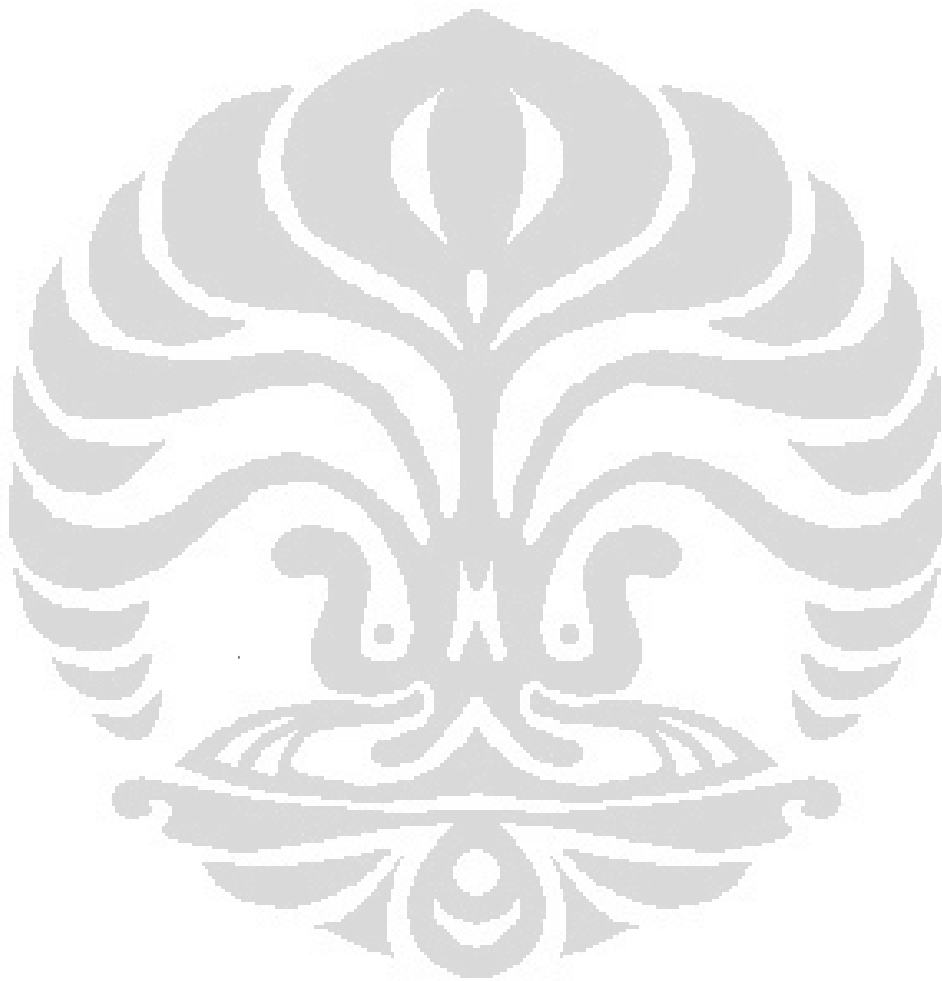
**STRUKTUR  
ORGANISASI  
BIRO PERENCANAAN**

## STRUKTUR ORGANISASI BIRO PERENCANAAN





# INSTRUMEN PENELITIAN



DATA KOMPETENSI TEKNIS

1. Tingkat Ideal

NO Res	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	1	4	3	7	7	5	5	7	7	5	7	8	6	7	6
2	1	1	4	3	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	1	1	4	3	8	8	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8
4	1	1	4	3	7	7	8	9	9	9	8	8	9	9	9	8
5	1	1	4	3	8	9	8	8	9	9	9	8	8	9	9	8
Σ					37	37	36	37	40	40	37	38	39	39	40	30
mean					7,4	7,4	7,2	7,4	8	8	7,4	7,6	7,8	7,8	8	7,6
6	1	4	3	4	6	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	
7	2	4	3	4	8	8	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8
8	1	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8
9	1	4	3	4	7	6	8	6	6	6	6	7	3	7	6	6
10	1	4	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	9	9
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	1	4	3	4	7	6	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8
14	1	4	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
15	1	4	3	4	7	8	8	6	7	6	8	8	7	6	7	6
16	2	3	3	4	9	9	8	8	8	8	9	9	9	8	8	9
17	1	3	3	4	9	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8
18	1	3	3	4	8	8	8	7	8	8	7	9	8	8	8	9
19	1	3	3	4	8	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8
20	1	4	3	4	8	8	8	9	9	9	8	8	7	8	8	9
21	1	4	3	4	8	9	8	8	8	8	8	7	8	8	8	9
22	1		3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
23	2	3	3	4	8	9	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8
24	2	2	3	4	8	8	9	8	8	9	8	9	9	8	8	8
Σ					152	154	157	152	152	151	151	155	149	151	151	154
mean					8	8,1053	8,2632	8	8	7,9474	7,9474	8,1579	7,8421	7,9474	7,9474	8,1053

DATA KOMPETENSI TEKNIS

1. Tingkat Aktual

NO Res	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3
2	1	1	4	3	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	1	1	4	3	7	7	6	6	7	6	7	7	8	8	7	7
4	1	1	4	3	6	7	7	7	6	6	6	8	8	8	7	7
5	1	1	4	3	6	7	8	8	8	8	7	7	7	7	6	6
Σ					29	29	30	30	31	30	29	32	34	32	30	29
mean					5,8	5,8	6	6	6,2	6	5,8	6,4	6,8	6,4	6	5,8
6	1	4	3	4	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6
7	2	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	1	4	3	4	8	8	6	6	7	6	6	6	8	7	6	7
9	1	4	3	4	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
10	1	4	3	4	6	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8
11	1	3	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
12	1	3	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
13	1	4	3	4	7	6	7	8	8	8	6	8	7	7	7	8
14	1	4	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
15	1	4	3	4	6	8	7	6	7	6	8	7	8	7	7	7
16	2	3	3	4	7	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
17	1	3	3	4	8	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7
18	1	3	3	4	8	8	8	7	7	8	7	9	8	8	7	8
19	1	3	3	4	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
20	1	4	3	4	8	8	8	6	8	7	6	7	8	8	7	8
21	1	4	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
22	1	3	3	4	8	8	6	7	8	8	7	7	6	7	7	8
23	2	3	3	4	8	8	8	8	7	7	6	7	6	7	7	7
24	2	2	3	4	8	6	8	7	8	8	7	8	6	8	8	8
Σ					139	130	137	132	136	134	123	136	134	136	133	137
mean					7,3158	6,8421	7,2105	6,9474	7,1579	7,0526	6,4737	7,1579	7,0526	7,1579	7	7,2105

DATA KOMPETENSI TEKNIS

1. Tingkat Pentingnya

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	1	4	3	7	7	5	5	7	7	5	7	8	6	7	6
2	1	1	4	3	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	1	1	4	3	8	8	8	7	8	7	8	7	7	8	8	8
4	1	1	4	3	8	7	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8
5	1	1	4	3	8	8	6	8	6	8	7	8	8	8	8	8
Σ					39	36	35	36	37	38	36	38	39	37	39	38
mean					7,8	7,2	7	7,2	7,4	7,6	7,2	7,6	7,8	7,4	7,8	7,6
6	1	4	3	4	6	7	7	7	7	7	7	7	8	7	8	8
7	2	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	1	4	3	4	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	1	4	3	4	7	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	6
10	1	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	1	4	3	4	8	7	7	8	8	8	7	8	7	7	7	8
14	1	4	3	4	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
15	1	4	3	4	7	9	7	6	7	6	8	7	8	7	8	7
16	2	3	3	4	9	8	9	9	9	9	8	9	9	8	8	9
17	1	3	3	4	9	8	8	7	9	8	7	8	7	8	8	8
18	1	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
19	1	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
20	1	4	3	4	7	7	7	8	7	8	8	7	8	7	7	7
21	1	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
22	1	3	3	4	8	7	8	7	8	7	8	8	7	8	8	7
23	2	3	3	4	8	8	7	8	8	8	7	8	8	8	8	8
24	2	2	3	4	8	8	8	8	7	8	8	8	8	7	8	7
Σ					150	147	149	148	150	149	148	144	150	148	150	149
mean					7,89	7,74	7,84	7,79	7,89	7,84	7,79	7,58	7,89	7,79	7,89	7,84



DATA KOMPETENSI KHUSUS

1. Tingkat Ideal

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No																		
					21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1	2	1	4	3	8	8	5	8	8	7	5	5	8	8	7	7	5	8	8	7	7	8	8
2	1	1	4	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
4	1	1	4	3	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	1	1	4	3	8	8	8	8	8	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Σ					40	40	37	40	40	40	37	37	39	39	38	38	36	39	39	38	38	39	39
mean					8	8	7,4	8	8	8	7,4	7,4	7,8	7,8	7,8	7,6	7,2	7,8	7,8	7,6	7,6	7,8	7,8
6	1	4	3	4	8	7	6	8	7	7	8	7	8	8	6	6	7	7	8	6	6	7	7
7	2	4	3	4	7	7	7	8	8	8	8	7	7	8	7	8	7	7	7	8	8	8	8
8	1	4	3	4	9	9	7	9	9	9	9	7	9	9	7	9	7	9	9	7	9	9	9
9	1	4	3	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	8	8	8	8	8	8	7
10	1	4	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	1	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	6	7	6	6	7	8	8	7	7	7	8
14	1	4	3	4	7	7	8	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7
15	1	4	3	4	8	8	7	8	7	8	9	7	8	8	6	7	7	6	8	7	7	7	7
16	2	3	3	4	7	8	8	8	8	8	8	8	6	8	7	8	8	7	6	8	8	8	8
17	1	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9
18	1	3	3	4	8	7	7	8	9	9	9	8	9	9	9	9	7	8	7	8	7	8	8
19	1	3	3	4	8	8	7	9	8	8	8	8	7	8	8	7	8	8	7	7	8	8	8
20	1	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
21	1	4	3	4	8	8	7	8	7	8	9	7	8	8	6	7	7	8	8	7	7	7	7
22	1		3	4	7	8	8	9	9	8	8	8	8	8	7	8	8	7	8	8	9	9	9
23	2	3	3	4	7	7	7	8	8	8	8	7	7	8	7	8	7	7	7	7	8	8	8
24	2	2	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8
Σ					149	150	142	156	153	154	157	146	146	153	140	146	144	150	145	146	151	153	153
mean					7,842	7,895	7,474	8,211	8,053	8,105	8,263	7,684	7,684	8,053	7,368	7,684	7,579	7,895	7,632	7,684	7,947	8,053	8,053

DATA KOMPETENSI KHUSUS

1. Tingkat Ideal

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No																			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	4	3	7	8	8	5	7	7	6	7	6	7	8	5	7	5	7	5	7	8	7	7
2	1	1	4	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
4	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	8
5	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	8	8
Σ					38	39	39	36	38	38	37	38	37	38	39	36	38	37	39	38	40	41	39	38
mean					7,6	7,8	7,8	7,2	7,6	7,6	7,4	7,6	7,4	7,6	7,8	7,2	7,8	7,4	7,8	7,6	8	8,2	7,8	7,6
6	1	4	3	4	7	7	7	6	7	8	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	8	8	9	6
7	2	4	3	4	8	8	8	8	9	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7
8	1	4	3	4	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	1	4	3	4	8	8	7	7	7	6	7	8	7	8	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6
10	1	4	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	1	4	3	4	8	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7
14	1	4	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	8	7	7	7	6
15	1	4	3	4	8	9	7	7	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	8	7
16	2	3	3	4	8	8	8	7	9	9	9	8	7	7	8	8	7	8	6	9	8	7	9	8
17	1	3	3	4	9	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
18	1	3	3	4	9	9	9	7	7	8	7	8	7	8	9	8	8	8	9	9	9	9	7	8
19	1	3	3	4	9	8	9	8	8	8	7	8	8	7	8	8	8	8	9	8	8	9	9	8
20	1	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8
21	1	4	3	4	8	9	7	7	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	8	7
22	1		3	4	9	8	8	8	9	8	8	8	8	7	8	8	8	8	9	8	8	7	8	8
23	2	3	3	4	9	8	8	8	9	8	8	7	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7
24	2	2	3	4	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7
Σ					158	156	152	146	154	152	150	145	143	145	148	148	148	148	148	146	150	150	154	143
mean					8,316	8,211	8	7,684	8,105	8	7,895	7,632	7,526	7,632	7,789	7,789	7,789	7,789	7,789	7,634	7,895	7,895	8,105	7,526

DATA KOMPETENSI KHUSUS

1. Tingkat aktual

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No																		
					21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1	2	1	4	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5
2	1	1	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
4	1	1	4	3	8	8	8	8	7	6	6	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Σ					35	35	33	35	34	33	31	32	34	35	34	34	33	35	35	34	34	35	35
mean					7	7	6,6	7	6,8	6,6	6,2	6,4	6,8	7	6,8	6,8	6,6	7	7	6,8	6,8	7	7
6	1	4	3	4	7	7	7	8	8	8	8	7	7	8	7	8	7	7	7	7	8	8	8
7	2	4	3	4	8	7	6	8	8	8	7	6	8	8	6	8	6	8	8	8	8	8	8
8	1	4	3	4	6	8	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7
9	1	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8
10	1	4	3	4	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	7	8	8	8	8	7	7	7	7
11	1	3	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
12	1	3	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	6	7	6	6	7	8	8	7	7	7	8
13	1	4	3	4	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5
14	1	4	3	4	7	8	7	8	9	7	8	8	6	7	7	8	8	7	7	7	6	7	7
15	1	4	3	4	6	6	6	6	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
16	2	3	3	4	8	7	7	8	8	7	7	7	7	7	8	7	7	8	7	7	8	8	8
17	1	3	3	4	7	8	7	8	8	9	8	8	8	9	9	9	9	7	7	7	8	8	8
18	1	3	3	4	7	8	7	8	8	8	8	8	7	8	7	8	8	7	7	7	8	8	8
19	1	3	3	4	8	8	8	8	9	8	9	8	9	9	9	9	6	7	8	9	8	9	8
20	1	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	7	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8
21	1	4	3	4	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	6	6	8	8	8	8
22	1		3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	6	6	8	8	7
23	2	3	3	4	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
24	2	2	3	4	8	8	7	8	7	8	7	6	6	7	7	7	7	8	6	6	5	6	8
Σ					141	144	133	145	146	141	143	138	134	142	136	138	136	138	131	134	138	141	141
mean					7,421	7,579	7	7,632	7,684	7,421	7,526	7,263	7,053	7,474	7,158	7,263	7,158	7,263	6,895	7,053	7,263	7,421	7,421

DATA KOMPETENSI KHUSUS

1. Tingkat aktual

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No																			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	6	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4
2	1	1	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8
4	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Σ					34	35	35	33	34	34	33	34	33	36	35	33	34	33	33	32	33	34	34	34
mean					6,8	7	7	6,6	6,8	6,8	6,6	6,8	6,6	7,2	7	6,6	6,8	6,6	6,6	6,4	6,6	6,8	6,8	6,8
6	1	4	3	4	9	8	8	8	9	8	8	7	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7
7	2	4	3	4	8	8	7	7	8	7	8	6	7	7	7	8	8	7	8	8	8	7	8	8
8	1	4	3	4	7	7	6	7	7	5	6	6	7	8	7	5	6	6	6	5	7	5	6	6
9	1	4	3	4	9	8	8	8	9	8	8	8	7	8	7	7	7	8	7	8	8	7	7	7
10	1	4	3	4	8	8	8	8	8	7	8	7	7	7	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8
11	1	3	3	4	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
12	1	3	3	4	8	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7
13	1	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5
14	1	4	3	4	8	7	7	8	8	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	8	7	8	8
15	1	4	3	4	6	6	6	6	8	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	8
16	2	3	3	4	8	7	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	8	7
17	1	3	3	4	7	9	8	9	7	8	8	7	9	7	8	9	7	8	8	8	9	9	8	7
18	1	3	3	4	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	7	8	8	8	7	8	8	8	7
19	1	3	3	4	8	8	8	9	8	8	7	8	9	8	9	9	8	9	8	9	9	9	8	9
20	1	4	3	4	8	8	9	8	8	8	7	7	7	7	8	7	7	8	8	8	8	8	8	7
21	1	4	3	4	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7
22	1		3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
23	2	3	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8
24	2	2	3	4	8	8	7	7	7	7	8	8	8	7	8	8	8	7	8	8	7	7	7	7
Σ					146	144	140	141	146	135	138	135	136	136	140	136	138	138	141	140	145	140	143	138
mean					7,684	7,579	7,368	7,421	7,684	7,105	7,263	7,105	7,158	7,158	7,368	7,158	7,158	7,263	7,421	7,368	7,632	7,368	7,526	7,263

DATA KOMPETENSI KHUSUS

1. Tingkat Penting

1. Tingkat Penting

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No																			
					21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
1	2	1	4	3	8	8	5	8	8	7	5	5	8	8	7	7	5	7	7	7	7	7	8	8
2	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
4	1	1	4	3	8	8	8	8	7	6	6	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Σ					40	40	37	40	39	37	35	36	39	40	39	39	37	39	39	39	39	39	40	40
mean					8	8	7,4	8	7,8	7,4	7	7,2	7,8	8	7,8	7,8	7,4	7,8	7,8	7,8	7,8	8	8	
6	1	4	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
7	2	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8	
8	1	4	3	4	8	7	6	8	8	8	7	6	8	8	6	8	6	8	8	6	8	8	8	
9	1	4	3	4	6	7	8	7	8	8	7	7	7	7	7	8	7	6	8	8	8	8	8	
10	1	4	3	4	8	9	8	8	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8	6	8	8	8	8	
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
13	1	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	6	7	7	6	7	8	7	7	7	7	8	
14	1	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	6	7	7	6	7	8	7	7	7	7	8	
15	1	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	7	7	7	8	7	7	8	7	8	8	8	8	
16	2	3	3	4	8	7	9	7	8	9	7	9	8	6	8	7	9	9	7	7	7	7	7	
17	1	3	3	4	8	8	8	9	9	9	8	8	7	8	8	9	8	8	7	8	9	9	8	
18	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
19	1	3	3	4	7	8	8	9	9	8	8	8	8	8	7	8	8	7	8	8	9	9	9	
20	1	4	3	4	8	8	8	8	9	8	9	8	9	9	9	9	6	7	8	9	8	9	8	
21	1	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	7	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8	
22	1		3	4	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	6	6	8	8	8	8	
23	2	3	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	6	6	8	8	7	
24	2	2	3	4	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	
Σ					149	151	147	153	156	154	151	151	145	149	148	148	145	148	140	146	152	152	152	
mean					7,842	7,947	7,737	8,053	8,211	8,105	7,947	7,947	7,632	7,842	7,789	7,789	7,632	7,789	7,368	7,684	8	8	8	

DATA KOMPETENSI KHUSUS

1. Tingkal Penting

NO	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No																			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	4	3	7	8	8	5	7	7	6	7	6	7	8	5	7	5	7	5	7	8	7	7
2	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8
4	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Σ					39	40	40	37	39	39	38	39	38	39	40	37	39	37	38	36	38	39	39	39
mean					7,8	8	8	7,4	7,8	7,8	7,6	7,8	7,6	7,8	8	7,4	7,8	7,4	7,6	7,2	7,6	7,8	7,8	7,8
6	1	4	3	4	7	8	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
7	2	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7
8	1	4	3	4	8	8	7	7	8	7	8	6	7	7	7	8	8	7	8	8	8	7	8	8
9	1	4	3	4	7	7	8	8	8	8	7	7	7	7	8	7	8	7	7	7	7	6	7	7
10	1	4	3	4	8	9	9	8	9	9	8	8	9	9	8	8	8	9	8	9	9	8	8	8
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	1	4	3	4	9	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	
14	1	4	3	4	9	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	
15	1	4	3	4	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	8	7	8	8	8	7	8	8	8	7
16	2	3	3	4	7	7	8	7	7	9	7	7	8	7	8	7	7	7	7	7	7	9	8	9
17	1	3	3	4	9	8	9	7	9	9	9	8	7	7	8	9	8	9	7	9	9	8	9	9
18	1	3	3	4	9	8	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
19	1	3	3	4	9	8	8	8	9	8	8	8	8	7	8	8	8	8	9	8	8	7	8	8
20	1	4	3	4	8	8	8	9	8	8	7	8	9	8	9	9	8	9	8	9	9	9	8	9
21	1	4	3	4	8	8	9	8	8	8	7	7	7	7	8	7	7	8	8	8	8	8	8	7
22	1		3	4	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7
23	2	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
24	2	2	3	4	8	7	8	7	8	8	7	8	7	8	8	8	8	7	7	8	8	8	7	8
Σ					155	150	155	143	153	151	145	144	145	143	149	148	148	150	148	151	152	151	150	149
mean					8,158	7,895	8,158	7,526	8,053	7,947	7,632	7,579	7,632	7,526	7,842	7,789	7,789	7,895	7,789	7,947	8	7,947	7,895	7,842



DATA KOMPETENSI UMUM

1. Tingkat Ideal

NO Res	Pendid	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	4	3	8	4	5	7	6	8	8	7	6	5	6	7	8	8	5
2	1	1	4	3	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	1	1	4	3	8	9	8	8	9	8	9	8	9	8	9	9	9	8	8
4	1	1	4	3	9	9	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	8	9	8
5	1	1	4	3	8	9	8	9	8	8	9	9	8	8	8	8	9	9	9
$\Sigma$					40	38	37	39	38	40	42	40	39	37	38	39	41	41	37
mean					8	7,6	7,4	7,8	7,5	8	8,4	8	7,8	7,4	7,6	7,8	8,2	8,2	7,4
6	1	4	3	4	8	7	8	7	7	8	8	7	6	6	6	7	7		
7	2	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
8	1	4	3	4	10	10	1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
9	1	4	3	4	8	8	7	7	7	7	7	7	7	8	7	6	7		
10	1	4	3	4	9	9	9	8	9	9	8	9	9	9	8	8	8		
11	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
12	1	3	3	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
13	1	4	3	4	7	7	7	8	8	7	8	8	7	8	7	8	7		
14	1	4	3	4	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	6		
15	1	4	3	4	8	8	6	7	6	6	7	7	7	8	6	6	8		
16	2	3	3	4	9	8	7	7	8	7	8	8	7	8	7	7	8		
17	1	3	3	4	9	8	8	8	9	9	9	9	8	8	9	8	8		
18	1	3	3	4	9	8	8	7	8	8	9	8	9	8	9	9	8		
19	1	3	3	4	8	9	9	9	9	8	8	9	8	8	8	8	8		
20	1	4	3	4	8	9	9	9	8	9	8	9	8	9	8	9	9		
21	1	4	3	4	8	9	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8		
22	1	3	3	4	9	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8		
23	2	3	3	4	8	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	9	9		
24	2	2	3	4	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	8		
$\Sigma$					159	156	143	151	153	154	155	156	152	155	149	151	152		
mean					8,3684	8,2105	7,5263	7,9474	8,0526	8,1053	8,1579	8,2105	8	8,1579	7,8421	7,9474	8		

DATA KOMPETENSI UMUM

1. Tingkat aktual

NO Res	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	4	3	5	1	2	4	3	5	5	4	3	2	3	3	5	5	2
2	1	1	4	3	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	1	1	4	3	7	7	7	7	5	7	5	7	7	6	7	7	6	6	7
4	1	1	4	3	7	7	6	7	7	5	7	6	6	7	7	7	6	7	6
5	1	1	4	3	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7
Σ					31	28	28	31	28	30	30	29	28	27	30	30	30	31	28
mean					6,2	5,6	5,2	6,2	5,6	6	6	5,8	5,6	5,4	6	6	6	6,2	5,6
6	1	4	3	4	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7		
7	2	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
8	1	4	3	4	8	8	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	8		
9	1	4	3	4	8	7	8	7	8	8	7	6	6	7	8	6	7		
10	1	4	3	4	7	7	8	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7		
11	1	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8		
12	1	3	3	4	8	9	8	7	7	8	8	8	7	7	7	7	7		
13	1	4	3	4	7	8	7	8	8	7	7	8	7	8	7	8	7		
14	1	4	3	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
15	1	4	3	4	7	7	7	8	7	7	7	7	7	8	8	6	8		
16	2	3	3	4	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
17	1	3	3	4	8	7	7	7	7	7	8	8	7	7	8	7	7		
18	1	3	3	4	8	8	8	7	8	8	9	8	9	7	8	8	8		
19	1	3	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8	7		
20	1	4	3	4	8	8	8	8	7	8	7	8	8	7	8	7	8		
21	1	4	3	4	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	8	7	8		
22	1		3	4	7	8	7	8	8	7	7	8	8	7	8	8	7		
23	2	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	8	7		
24	2	2	3	4	8	8	7	7	7	8	8	8	8	8	9	8	9		
Σ					144	143	139	138	138	139	141	139	138	137	141	135	139		
mean					7,5789	7,5263	7,3158	7,2632	7,2632	7,3158	7,4211	7,3158	7,2632	7,2105	7,4211	7,1053	7,3158		



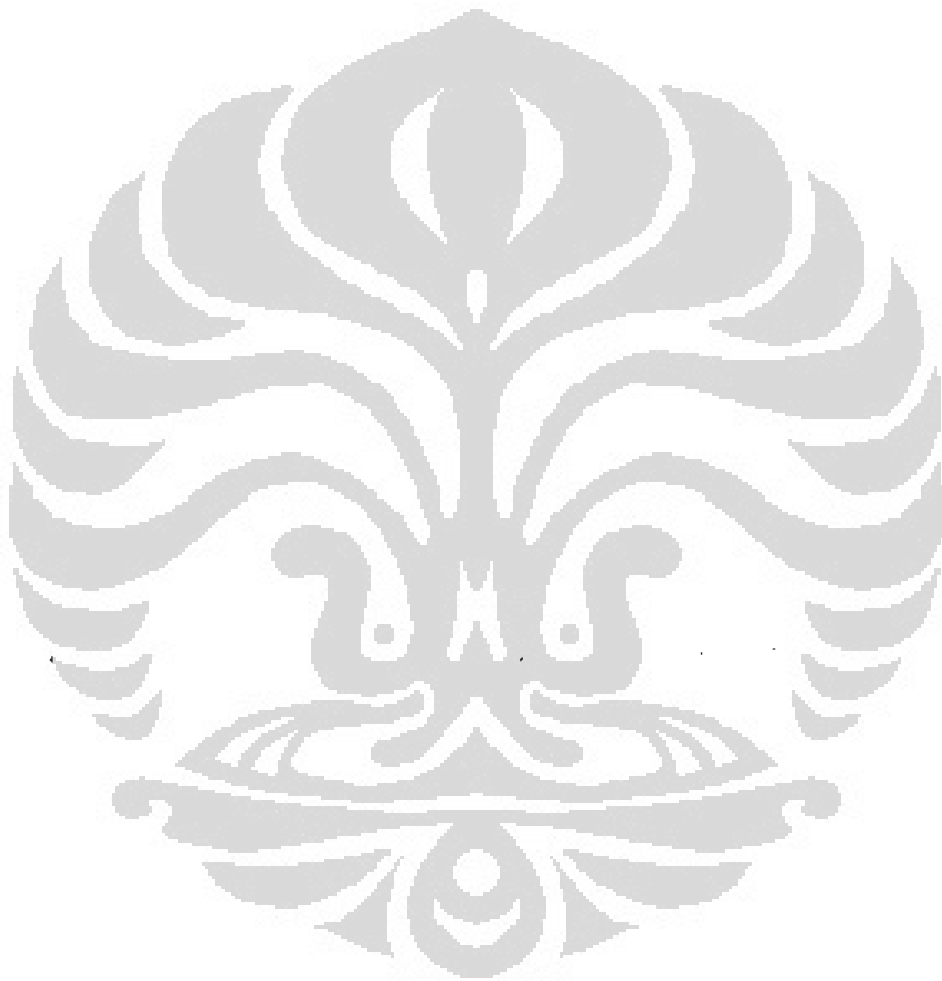
DATA KOMPETENSI UMUM

1. Tingkat Pentingnya

NO Res	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	4	3	8	4	5	7	6	8	8	7	6	5	6	7	8	8	5
2	1	1	4	3	8	8	8	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8	6	8
3	1	1	4	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	1	1	4	3	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	7	7	8
5	1	1	4	3	8	7	7	7	8	8	8	8	8	7	8	7	8	7	8
Σ					39	34	35	37	37	38	38	37	36	35	37	37	38	37	36
mean					7,8	6,8	7	7,4	7,4	7,5	7,6	7,4	7,2	7	7,4	7,4	7,6	7,4	7,2
6	1	4	3	4	8	8	8	8	9	9	8	8	9	8	9	9	9		
7	2	4	3	4	7	8	8	9	9	8	9	7	8	9	9	8	9		
8	1	4	3	4	8	7	7	8	9	9	8	7	8	8	8	8	8		
9	1	4	3	4	7	8	7	7	8	9	8	8	8	7	8	8	8		
10	1	4	3	4	8	8	7	7	8	9	8	8	8	7	9	8	8		
11	1	3	3	4	9	8	8	6	8	9	9	8	8	7	8	8	9		
12	1	3	3	4	9	8	6	7	7	9	9	7	8	6	9	9	9		
13	1	4	3	4	7	8	8	7	8	9	9	8	8	7	8	9	8		
14	1	4	3	4	8	8	8	7	8	9	9	7	7	8	8	9	9		
15	1	4	3	4	8	8	6	9	9	8	9	7	7	9	9	8	8		
16	2	3	3	4	6	8	6	8	8	9	9	7	7	7	8	9	8		
17	1	3	3	4	7	8	7	6	8	9	9	8	7	7	9	8	9		
18	1	3	3	4	7	8	8	7	8	9	9	7	6	8	8	8	8		
19	1	3	3	4	7	8	8	8	8	7	8	7	7	7	8	7	8		
20	1	4	3	4	8	7	8	8	7	6	7	7	7	7	8	9	7		
21	1	4	3	4	7	7	8	7	8	8	8	8	8	7	7	7	7		
22	1		3	4	7	8	7	7	7	7	7	8	8	7	7	6	6		
23	2	3	3	4	8	7	6	6	8	8	8	7	6	7	7	7	7		
24	2	2	3	4	7	7	8	7	7	7	6	7	7	8	8	9	6		
Σ					137	147	135	139	150	160	157	141	142	143	155	151	151		
mean					7,211	7,737	7,105	7,316	7,895	8,421	8,263	7,421	7,474	7,528	8,158	7,947	7,947		



# HASIL OLAH DATA VALIDITAS



DATA KOMPETENSI UMUM

1. Tingkat Pentingnya

NO Res	Pond	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	4	3	8	4	5	7	8	8	8	7	6	5	6	7	8	8	5
2	1	1	4	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	1	1	4	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	1	1	4	3	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	7	7	8
5	1	1	4	3	8	7	7	7	8	8	8	6	8	7	8	7	8	7	8
Σ					39	34	35	37	37	33	38	37	36	35	37	37	38	37	36
mean					7,8	6,8	7	7,4	7,4	7,6	7,6	7,4	7,2	7	7,4	7,4	7,6	7,4	7,2
6	1	4	3	4	8	8	8	8	9	9	8	8	9	8	9	9	9		
7	2	4	3	4	7	8	8	9	9	9	9	7	8	9	9	8	9		
8	1	4	3	4	8	7	7	8	9	9	8	7	8	8	8	8	8		
9	1	4	3	4	7	8	7	7	8	9	8	8	8	7	8	8	8		
10	1	4	3	4	6	8	7	7	8	9	8	8	8	7	9	8	8		
11	1	3	3	4	9	8	6	8	8	9	9	6	8	7	8	8	9		
12	1	3	3	4	9	8	6	7	7	9	9	7	8	8	9	9	9		
13	1	4	3	4	7	8	6	7	8	9	9	8	8	7	8	9	8		
14	1	4	3	4	6	8	8	7	8	9	9	7	7	8	8	8	9		
15	1	4	3	4	6	8	6	9	9	8	9	7	7	9	9	8	8		
16	2	3	3	4	6	8	6	8	8	9	9	7	7	7	8	9	8		
17	1	3	3	4	7	8	7	8	8	9	9	6	7	7	9	8	9		
18	1	3	3	4	7	8	8	7	8	9	9	7	6	8	8	8	8		
19	1	3	3	4	7	8	8	8	6	7	8	7	7	7	8	7	8		
20	1	4	3	4	8	7	8	8	7	6	7	7	7	7	8	8	7		
21	1	4	3	4	7	7	8	7	8	8	8	8	8	7	7	7	7		
22	1		3	4	7	8	7	7	7	7	7	8	8	7	7	6	6		
23	2	3	3	4	8	7	6	8	8	8	8	7	6	7	7	7	7		
24	2	2	3	4	7	7	8	7	7	7	6	7	7	8	8	8	8		
Σ					137	147	135	139	150	160	157	141	142	143	155	151	151		
mean					7,211	7,737	7,105	7,316	7,895	8,421	8,263	7,421	7,474	7,526	8,158	7,947	7,947		

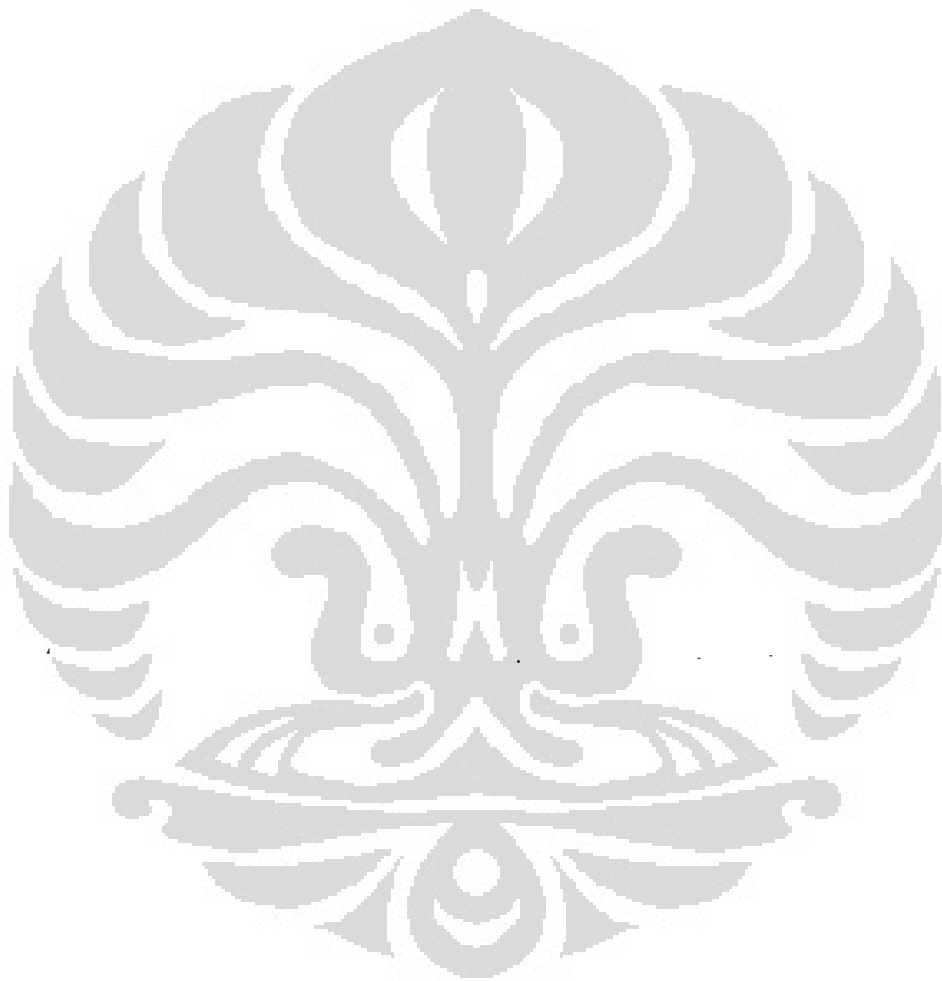
DATA KOMPETENSI UMUM

1. Tingkat aktual

NO Res	Pend	MK	Gol	Jbt	Tanggapan Responden Untuk Item No														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	4	3	5	1	2	4	3	5	5	4	3	2	3	3	5	5	2
2	1	1	4	3	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	1	1	4	3	7	7	7	7	5	7	5	7	7	6	7	7	6	6	7
4	1	1	4	3	7	7	6	7	7	5	7	6	6	7	7	7	6	7	6
5	1	1	4	3	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7
Σ					31	28	26	31	28	30	30	29	28	27	30	30	30	31	28
mean					6,2	5,6	5,2	6,2	5,6	6	6	5,6	5,6	5,4	6	6	6	6,2	5,6
6	1	4	3	4	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7		
7	2	4	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
8	1	4	3	4	8	8	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	8		
9	1	4	3	4	8	7	8	7	8	8	7	6	6	7	8	6	7		
10	1	4	3	4	7	7	8	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7		
11	1	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8		
12	1	3	3	4	8	9	8	7	7	8	8	8	7	7	7	7	7		
13	1	4	3	4	7	8	7	8	8	7	7	8	7	8	7	8	7		
14	1	4	3	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
15	1	4	3	4	7	7	7	8	7	7	7	7	7	8	8	6	8		
16	2	3	3	4	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
17	1	3	3	4	8	7	7	7	7	7	8	8	7	7	8	7	7		
18	1	3	3	4	8	8	8	7	8	8	9	8	9	7	8	8	8		
19	1	3	3	4	8	8	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8	7		
20	1	4	3	4	8	8	8	8	7	8	7	8	8	7	8	7	8		
21	1	4	3	4	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	8	7	8		
22	1		3	4	7	8	7	8	8	7	7	8	8	7	8	8	7		
23	2	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	8	7		
24	2	2	3	4	8	8	7	7	7	8	8	8	8	8	9	8	9		
Σ					144	143	139	138	138	139	141	139	138	137	141	135	139		
mean					7,5789	7,5263	7,3158	7,2632	7,2632	7,3158	7,4211	7,3158	7,2632	7,2105	7,4211	7,1053	7,3158		



# HASIL OLAH DATA VALIDITAS



Nonparametric Correlations

Data Set 41 E. Wajah Nelayan (refleksi) pada hasil analisis umum perikanan

		Correlations															
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	1	0.29128	0.02892	-0.12575	-0.11972	-0.21651	-0.20124	0.05186	0.192235	-0.09368	-0.1283	-0.01273	0.073819	0.498249	0.395783
	N		24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00007	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)		0.29128	1	0.096047	0.17823	0.334154	0.527072	0.2517	0.284720	0.43291	0.585145	0.511554	0.508759	0.15715	0.824568	
	N		24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00003	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)				1	0.35263	0.068414	-0.31291	-0.32417	-0.03238	0.08607	0.44584	0.114954	-0.04501	-0.1231	0.15216	
	N				24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
VAR00004	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)					1	0.314436	-0.05145	0.06393	-0.34449	0.13098	0.59551	0.325455	0.2607	0.016347	0.645497	
	N					24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
VAR00005	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)						1	0.652988	0.432366	0.15450	0.376101	0.89248	0.490756	0.407258	0.428434	0.32275	
	N						24	24	24	24	24	24	24	24	24		
VAR00006	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)							1	0.305542	0.034581	0.36238	0.070091	0.01548	0.051203	0.047537	0.596314	
	N							24	24	24	24	24	24	24	24		
VAR00007	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)								1	0.830981	0.18826	0.503256	0.25518	0.587273	0.625256	0.775224	
	N								24	24	24	24	24	24	24		
VAR00008	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)									1	0.01962	0.073767	0.22717	0.468373	0.48455	0.775355	
	N									24	24	24	24	24	24		
VAR00009	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)										1	0.11003	0.343174	0.272459	0.795411	0.15215	
	N										24	24	24	24	24		
VAR00010	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)											1	0.56878	0.43827	0.255285	-0.15215	
	N											24	24	24	24		
VAR00011	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)												1	0.673453	0.643317	0.32275	
	N												24	24	24		
VAR00012	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)													1	0.51524	0.166667	
	N													24	24		
VAR00013	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)														1	0.666667	
	N														24		
VAR00014	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)															1	
	N															24	
VAR00015	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)																1
	N																24

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

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

Nonparametric Correlations

Data Set 51 E. Wajah Nelayan (refleksi) pada hasil analisis umum perikanan

		Correlations														
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	1	0.711367	0.692168	0.540385	0.644148	0.619801	0.750248	0.63376	0.65841	0.59182	0.760195	0.568115	0.703011	0.535556
	N		24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00007	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)		0.711367	0.547109	0.665292	0.664574	0.793066	0.627168	0.79465	0.701811	0.59189	0.501519	0.818008	0.649732	0.824568	0.824568
	N		24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00003	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)			0.692168	0.542109	0.50074	0.590253	0.735009	0.65553	0.52462	0.600448	0.54544	0.705666	0.597522	0.854886	0.913202
	N			24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00004	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)				0.540385	0.665092	0.50074	0.707636	0.583188	0.514541	0.65884	0.627414	0.76896	0.696458	0.704762	0.614673
	N				24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00005	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)					0.644148	0.664574	0.590253	0.797636	0.659573	0.70365	0.59217	0.587184	0.72128	0.717158	0.560548
	N					24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00006	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)						0.619801	0.750248	0.63376	0.65841	0.59182	0.760195	0.568115	0.703011	0.535556	
	N						24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00007	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)							0.750248	0.63376	0.65841	0.59182	0.760195	0.568115	0.703011	0.535556	
	N							24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00008	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)								0.63376	0.65841	0.59182	0.760195	0.568115	0.703011	0.535556	
	N								24	24	24	24	24	24	24	
VAR00009	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)									0.65841	0.59182	0.760195	0.568115	0.703011	0.535556	
	N									24	24	24	24	24	24	
VAR00010	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)										0.59182	0.760195	0.568115	0.703011	0.535556	
	N										24	24	24	24	24	
VAR00011	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)											0.568115	0.703011	0.535556	0.824568	
	N											24	24	24	24	
VAR00012	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)												0.535556	0.824568	0.824568	
	N												24	24	24	
VAR00013	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)													0.824568	0.824568	
	N													24	24	
VAR00014	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)														0.824568	
	N														24	
VAR00015	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)															0.824568
	N															24

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

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



Nonparametric Correlations

Data Set 11: E-Book Users' Perceptions about the Use of Analytics in the Retail Store

		Correlations															
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
Spearman's rho	VAR00001 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	1	0.335656	0.181701	0.326443	0.575921	0.365034	0.609336	0.613396	0.639530	0.632629	0.568998	0.416149	0.459291	0.294868	0.344124	0.241124
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00002 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.536935	1	0.454045	0.747071	0.732899	0.546400	0.514301	0.730111	0.704172	0.702852	0.651469	0.712825	0.718410	0.648181	0.311663	0.217663	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00003 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.181701	0.454045	1	0.588894	0.577294	0.512004	0.783534	0.55577	0.470403	0.432668	0.461859	0.648304	0.422011	0.385339	0.728476	0.165377	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00004 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.326443	0.747071	0.588894	1	0.717536	0.521241	0.525665	0.785819	0.503826	0.632280	0.628978	0.754244	0.781218	0.605456	0.373229	0.081229	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00005 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.575921	0.732899	0.577294	0.717536	1	0.641024	0.643341	0.781110	0.738568	0.513203	0.817783	0.738129	0.594527	0.312517	0.463158	0.081158	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00006 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.609336	0.704172	0.512004	0.783534	0.641024	1	0.645841	0.756711	0.594699	0.664911	0.543411	0.634499	0.549294	0.324598	0.344124	0.081124	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00007 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.639530	0.702852	0.461859	0.503826	0.781110	0.645841	1	0.739081	0.735930	0.561514	0.524061	0.676218	0.629357	0.324598	0.307555	0.081158	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00008 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.632629	0.651469	0.712825	0.781218	0.594527	0.738129	0.561514	1	0.758274	0.800206	0.731996	0.630977	0.613427	0.316657	0.292718	0.081229	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00009 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.568998	0.718410	0.385339	0.605456	0.312517	0.463158	0.081158	0.758274	1	0.811199	0.874052	0.759065	0.596254	0.396654	0.604124	0.081124	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00010 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.416149	0.459291	0.294868	0.344124	0.081158	0.344124	0.081124	0.811199	0.874052	1	0.811199	0.874052	0.759065	0.596254	0.396654	0.604124	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00011 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.294868	0.344124	0.081158	0.344124	0.081124	0.344124	0.081124	0.759065	0.811199	0.874052	1	0.811199	0.874052	0.759065	0.596254	0.396654	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00012 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.344124	0.081124	0.344124	0.081124	0.344124	0.081124	0.344124	0.811199	0.874052	0.874052	0.759065	1	0.811199	0.874052	0.759065	0.596254	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00013 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.307555	0.324598	0.324598	0.324598	0.324598	0.324598	0.324598	0.759065	0.811199	0.874052	0.759065	0.811199	1	0.811199	0.874052	0.759065	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00014 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.759065	0.811199	0.874052	0.759065	0.811199	0.874052	1	0.811199	0.874052	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00015 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.759065	0.811199	0.874052	0.759065	0.811199	0.874052	0.874052	1	0.811199	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00016 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.316657	0.759065	0.811199	0.874052	0.759065	0.811199	0.874052	0.874052	0.874052	1	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Data Set 11: E-Book Users' Perceptions about the Use of Analytics in the Retail Store

Nonparametric Correlations

Data Set 11: E-Book Users' Perceptions about the Use of Analytics in the Retail Store

		Correlations															
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
Spearman's rho	VAR00001 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	1	0.576065	0.612264	0.721211	0.816452	0.823291	0.777896	0.934177	0.815408	0.82864	0.782326	0.794731	0.629291	0.546124	0.459291	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00002 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.576065	1	0.476223	0.443293	0.461868	0.473753	0.589206	0.478828	0.561451	0.559742	0.724216	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00003 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.612264	0.476223	1	0.473229	0.842004	0.697223	0.697223	0.777103	0.512237	0.433208	0.750770	0.710145	0.710145	0.710145	0.710145	0.710145	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00004 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.721211	0.443293	0.473229	1	0.826187	0.934177	0.934177	0.815411	0.678806	0.86145	0.751857	0.852212	0.852212	0.852212	0.852212	0.852212	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00005 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.816452	0.461868	0.842004	0.826187	1	0.720162	0.569977	0.78495	0.43095	0.75493	0.66919	0.89189	0.89189	0.89189	0.89189	0.89189	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00006 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.823291	0.473753	0.697223	0.934177	0.720162	1	0.603266	0.80333	0.73405	0.67218	0.620311	0.81736	0.81736	0.81736	0.81736	0.81736	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00007 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.777896	0.478828	0.697223	0.815411	0.603266	0.80333	1	0.59182	0.602123	0.64663	0.75627	0.56497	0.56497	0.56497	0.56497	0.56497	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00008 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.934177	0.561451	0.750770	0.86145	0.678806	0.80333	0.602123	1	0.679209	0.7509	0.74936	0.85324	0.85324	0.85324	0.85324	0.85324	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00009 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.478828	0.561451	0.750770	0.86145	0.678806	0.80333	0.602123	0.679209	1	0.81665	0.67759	0.642202	0.642202	0.642202	0.642202	0.642202	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00010 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.750770	0.710145	0.710145	0.710145	0.710145	0.710145	0.710145	0.815411	0.678806	0.86145	1	0.81665	0.67759	0.642202	0.642202	0.642202	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00011 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.815411	0.678806	0.86145	0.81665	1	0.81665	0.67759	0.642202	0.642202	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00012 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.815411	0.678806	0.86145	0.81665	0.81665	1	0.81665	0.67759	0.642202	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00013 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.815411	0.678806	0.86145	0.81665	0.81665	0.81665	1	0.81665	0.67759	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00014 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.533268	0.815411	0.678806	0.86145	0.81665	0.81665	0.81665	0.81665	1	0.81665	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00015 Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)</																	

Nonparametric Correlations

Data Set 111 F: kuantitas perkuliahan pada tahun analisis kelas skulr.civ

		Correlations												
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
Spearman's VAR00001	Correlation Coefficient	1	0.26072	0.574822	0.524378	0.682101	0.658097	0.36669	0.49864	0.342416	0.63403	0.626141	0.802193	
	Sig. (2-tailed)		0.00202	0.001352	0.005534	0.000241	0.001439	0.050796	0.01792	0.101443	0.00171	0.001684	2.42E-06	
VAR00002	Correlation Coefficient		1	0.596179	0.450305	0.579571	0.522475	0.572561	0.527271	0.621269	0.62344	0.853809	0.547722	
	Sig. (2-tailed)			0.00254	0.011968	0.001751	0.014545	0.005537	0.00973	0.004586	0.00446	0.00048	0.000971	
VAR00003	Correlation Coefficient			1	0.731226	0.650099	0.731622	0.422999	0.69981	0.412288	0.62914	0.556208	0.690974	
	Sig. (2-tailed)				0.00005	0.00046	4.81E-05	0.006687	0.00014	0.045282	0.00073	0.000025	0.001232	
VAR00004	Correlation Coefficient				1	0.698228	0.424078	0.617271	0.7027	0.279845	0.46531	0.6109	0.550477	
	Sig. (2-tailed)					0.000327	0.000001	0.011481	0.00012	0.284953	0.02795	0.001418	0.004794	
VAR00005	Correlation Coefficient					1	0.816759	0.907403	0.62879	0.404341	0.64707	0.66781	0.81344	
	Sig. (2-tailed)						0.000001	0.000001	0.000001	0.000001	0.000001	0.000001	0.000001	
VAR00006	Correlation Coefficient						1	0.69754	0.15113	0.27763	0.56241	0.96781	0.77228	
	Sig. (2-tailed)							0.002579	3.3E-06	0.203199	0.00068	0.000416	1.02E-05	
VAR00007	Correlation Coefficient							1	0.59265	0.50000	0.56735	0.72997	0.50000	
	Sig. (2-tailed)								0.00732	0.00000	0.00475	7.7E-05	0.00000	
VAR00008	Correlation Coefficient								1	0.57072	0.84769	0.64832	0.90000	
	Sig. (2-tailed)									0.00000	1E-06	0.00000	2.57E-05	
VAR00009	Correlation Coefficient									1	0.79743	0.50133	0.52894	
	Sig. (2-tailed)										1.0E-05	0.00000	0.00000	
VAR00010	Correlation Coefficient										1	0.81737	0.79228	
	Sig. (2-tailed)											0.00000	0.00000	
VAR00011	Correlation Coefficient											1	0.81679	
	Sig. (2-tailed)												0.00000	
VAR00012	Correlation Coefficient												1	
	Sig. (2-tailed)													0.00000

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Data Set 112 C: kuantitas perkuliahan pada tahun analisis kelas skulr.civ

		Correlations												
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
Spearman's VAR00001	Correlation Coefficient	1	0.806838	0.773152	0.703037	0.888823	0.523329	0.726629	0.76304	0.706075	0.96662	0.561431	0.708568	
	Sig. (2-tailed)		1.72E-06	5.44E-05	0.000174	0.00025	0.00001	2.72E-05	1.9E-05	0.000107	0.00000	0.000129	0.000105	
VAR00002	Correlation Coefficient		1	0.628441	0.570435	0.627623	0.510946	0.607154	0.592771	0.592771	0.996	0.66499	0.619252	
	Sig. (2-tailed)			0.001007	0.000607	0.001927	0.010725	0.000412	0.00102	0.00220	0.00000	0.000327	0.000326	
VAR00003	Correlation Coefficient			1	0.765531	0.833334	0.657829	0.687605	0.7445	0.58434	0.52877	0.677022	0.560451	
	Sig. (2-tailed)				1.25E-05	0.000893	0.00053	0.00000	2.8E-05	0.002431	0.0079	0.00000	0.00000	
VAR00004	Correlation Coefficient				1	0.858569	0.608175	0.719745	0.57119	0.507665	0.70243	0.66781	0.744041	
	Sig. (2-tailed)					0.000001	1.78E-05	7.34E-05	0.00036	0.011328	0.00013	0.00000	0.00000	
VAR00005	Correlation Coefficient					1	0.934684	0.79177	0.6847	0.570312	0.80269	0.961452	0.843254	
	Sig. (2-tailed)						0.00000	4.05E-05	0.00022	0.00016	2.4E-06	0.00000	0.00000	
VAR00006	Correlation Coefficient						1	0.771521	0.69282	0.61261	0.76307	0.666728	0.793829	
	Sig. (2-tailed)							1.01E-05	0.00048	0.001312	1.4E-05	0.00000	0.00000	
VAR00007	Correlation Coefficient							1	0.71353	0.628144	0.65821	0.81845	0.666891	
	Sig. (2-tailed)								9.1E-05	0.000773	0.00051	1.0E-05	0.000374	
VAR00008	Correlation Coefficient								1	0.728995	0.54638	0.720129	0.600507	
	Sig. (2-tailed)									5.33E-05	0.00274	7.25E-05	0.000168	
VAR00009	Correlation Coefficient									1	0.6579	0.678152	0.579064	
	Sig. (2-tailed)										0.00048	0.000271	0.00000	
VAR00010	Correlation Coefficient										1	0.835745	0.686717	
	Sig. (2-tailed)											0.00000	0.00000	
VAR00011	Correlation Coefficient											1	0.617485	
	Sig. (2-tailed)												1.42E-05	
VAR00012	Correlation Coefficient												1	
	Sig. (2-tailed)													0.00000

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

[Data\$7] E:Kilichitese wetkompetensi pabalidhasti analisiskhuseas: penling: sig

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013		
Spekman's rho	0,590516333	0,484127588	0,406852327	0,325169701	0,498482812	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245		
VAR00001	1														
VAR00002	0,590516333	1													
VAR00003	0,484127588	0,559225245	1												
VAR00004	0,406852327	0,498482812	0,559225245	1											
VAR00005	0,325169701	0,498482812	0,559225245	0,559225245	1										
VAR00006	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1									
VAR00007	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1								
VAR00008	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1							
VAR00009	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1						
VAR00010	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1					
VAR00011	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1				
VAR00012	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1			
VAR00013	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1		
VAR00014	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1	
VAR00015	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	0,559225245	1



	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
Sig. (2-tailed)	0.031738732	0.059033634	0.043256129	0.002459763	0.002033466	0.000254957	4.87911E-08	0.000210222	0.000340645	0.002258863	0.000001	0.000001	0.000001
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00033	0.416819848	0.254346789	0.542737786	0.384652381	0.507393059	0.783066321	0.660436308	0.673401934	0.602885237	0.545433406	0.489305972	0.476783022	0.0181091661
Sig. (2-tailed)	0.042736877	0.230384138	0.006138164	0.063466217	0.011381787	6.07571E-06	0.000444205	0.000310128	0.001831754	0.005732585	0.014380025	0.0181091661	0.0181091661
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00034	0.415585698	0.2356579	0.479897892	0.268859239	0.433741714	0.628286007	0.494759438	0.418095071	0.434395339	0.314388406	0.382050049	0.36288937	0.079234301
Sig. (2-tailed)	0.043418472	0.268877225	0.017634616	0.332022287	0.031972824	0.001010244	0.013978207	0.042042203	0.003391897	0.148800231	0.065425	0.079234301	0.079234301
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00035	0.375116362	0.123216881	0.241513470	0.467314253	0.51002843	0.408176582	0.440355142	0.514245724	0.54821463	0.630898379	0.614112346	0.748222413	0.748222413
Sig. (2-tailed)	0.070887727	0.566234666	0.2555898	0.021390035	0.010880918	0.047690096	0.031186155	0.010145863	0.005853743	0.000590734	0.001411536	0.748222413	0.748222413
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00036	0.372915761	0.258351163	0.378431691	0.577300351	0.551941301	0.582221871	0.522395944	0.771848644	0.771848644	0.839001451	0.802578878	0.874403199	0.874403199
Sig. (2-tailed)	0.072662046	0.222505041	0.068234125	0.005774801	0.005169783	0.002828165	0.008713067	0.59818E-06	1.02395E-05	0.000001	2.37647E-06	0.000001	0.000001
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00037	0.586251435	0.342142113	0.454163701	0.514778569	0.788886850	0.642927531	0.787791803	0.745148161	0.594216319	0.629476584	0.606712695	0.836788003	0.836788003
Sig. (2-tailed)	0.003920384	0.101736701	0.025788077	0.010064785	4.63328E-06	0.000702873	3.01985E-06	2.54678E-05	0.056231615	0.000981559	1.82236E-05	0.000001	0.000001
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038	0.465341253	0.439149376	0.428870862	0.531018761	0.673304072	0.54703746	0.68672207	0.665022888	0.560465574	0.487360713	0.744471125	0.748333206	0.748333206
Sig. (2-tailed)	0.022590154	0.032332054	0.038494992	0.007586485	0.003293781	0.005668405	0.00037396	0.000413899	0.004350578	0.021294416	3.92351E-05	0.000001	0.000001
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00039	0.664387057	0.421836129	0.395160734	0.378604329	0.712717313	0.37758247	0.557033814	0.598235327	0.441796154	0.571451672	0.640028841	0.773827584	0.773827584
Sig. (2-tailed)	0.000390033	0.040052075	0.06596453	0.087313888	9.30424E-05	0.06676591	0.094891484	0.002016754	0.000666241	0.003534228	0.000715004	0.000001	0.000001
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations





	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013
VAR00016	0.560294193 0.000481441	0.77564391 0.10804E-06	0.548031243 0.000616648	0.659060441 0.000449686	0.496128594 0.013983946	0.719817538 7.3132E-05	0.782784089 8.15502E-06	0.528711157 0.007902924	0.718232891 7.46332E-05	0.473922184 0.019338556	0.697803279 0.000150183	0.832257538 0.000001	0.693502135 0.000231591
VAR00017	0.607530949 0.00150997	0.795308088 3.39877E-06	0.5480328215 0.000756725	0.798656634 2.86482E-06	0.413444731 0.044626586	0.746512424 2.77603E-05	0.658946383 0.000348457	0.626988977 0.008144668	0.753227248 2.15498E-05	0.467188473 0.021351704	0.732719293 4.8587E-05	0.755302467 1.88884E-05	0.670288265 0.000338585
VAR00018	0.533651191 0.007186881	0.813776965 1.32219E-06	0.798769875 2.87288E-06	0.762750217 1.40743E-05	0.415114875 0.043661143	0.76418956 5.76925E-06	0.588091923 0.003773655	0.419731828 0.041182395	0.71486963 8.6818E-05	0.398142282 0.053892768	0.734867072 4.31494E-05	0.783318561 1.43384E-05	0.625531596 0.001079503
VAR00019	0.62522454 0.008481652	0.569169145 0.061703874	0.590061949 0.00249882	0.55495372 0.00051436	0.474757265 0.019855877	0.711236916 9.75044E-05	0.608578923 0.00158758	0.344520081 0.009225793	0.613538284 0.001431483	0.386797364 0.07789282	0.841403702 0.000793663	0.674334829 0.00392015	0.656638865 0.000209784
VAR00020	0.347456068 0.096688946	0.39582278 0.104491167	0.394463142 0.00648645	0.498018818 0.013253724	0.503222636 0.01218822	0.474880176 0.019271743	0.507577194 0.011269304	0.355328048 0.008201167	0.613538284 0.001431483	0.294741784 0.162071465	0.504704794 0.011893363	0.523621659 0.00863858	0.50311488 0.012710397
VAR00021	0.637810548 0.00799568	0.56685512 0.002583248	0.571192163 0.003559113	0.352805949 0.007897666	0.429240115 0.03633638	0.663858734 0.003873889	0.651242849 0.00066721	0.591216155 0.002348675	0.621093915 0.001188826	0.432548568 0.034766518	0.576686744 0.003198822	0.638686602 0.000778334	0.482322846 0.01688258
VAR00022	0.453327409 0.028298114	0.620681945 0.001210969	0.593667498 0.00227057	0.62484895 0.01087288	0.24278487 0.253053453	0.594264511 0.602197587	0.483441735 0.010697985	0.727990286 9.55179E-06	0.721713557 6.87407E-05	0.517941199 0.609527154	0.716564951 8.18415E-05	0.471642563 0.019990933	0.482322846 0.01688258
VAR00023	0.584719233 0.002892253	0.56403126 0.004083136	0.62228332 0.001167121	0.50028138 0.001223962	0.422389785 0.487769992	0.66389795 0.000528403	0.613628952 0.001427332	0.706337227 0.006114589	0.668576605 0.000358188	0.687651612 0.000364446	0.692393505 0.000177395	0.654563564 0.00519723	0.619154514 0.001255494
VAR00024	0.810397971 1.8698E-06	0.785208974 5.60824E-06	0.707018605 0.000188846	0.690727926 0.000251211	0.601535303 0.001878808	0.756336867 1.25222E-05	0.742150502 3.22649E-05	0.574678937 0.00314787	0.709933649 0.007158683	0.487307093 0.01572385	0.868706322 0.000216967	0.719758136 7.34668E-05	0.759757893 1.85885E-05
VAR00025	0.592174395 0.000178595	0.590744703 0.002370128	0.612893177 0.00145834	0.711554081 9.54172E-05	0.559898928 0.001943875	0.651341392 0.000568746	0.461017374 0.002398782	0.412930838 0.0044911878	0.554082866 0.004862935	0.433440262 0.034352749	0.532857526 0.00734213	0.537547618 0.006746162	0.558638015 0.000540862
VAR00026	0.598330501 0.002016143	0.813388921 1.35155E-06	0.709234073 0.000404315	0.658825435 0.00054074	0.470374208 0.020352866	0.7637478 1.4081E-05	0.602492319 0.001833524	0.376365 0.009879237	0.618736444 0.003359557	0.322580484 0.124198787	0.532201546 0.007428875	0.65569802 0.000504803	0.699262963 0.001971083
VAR00027	0.648185074 0.000546719	0.881701361 0.003243954	0.721786023 8.83399E-06	0.751628274 1.57498E-05	0.527408884 0.008085224	0.709974361 0.000112257	0.464889124 0.002299328	0.516611681 0.00974868	0.597314963 0.000868829	0.481722442 0.014868033	0.812827443 0.001453881	0.550587967 0.005303564	0.514867629 0.0100339648
VAR00028	0.548770239 0.005487809	0.646078554 0.000655171	0.7481619 2.62665E-05	0.754263465 2.08844E-05	0.476488557 0.0187446	0.694919371 0.030184193	0.433819996 0.0034182352	0.506363195 0.003911442	0.591486284 0.002328885	0.478928177 0.018783481	0.873747526 0.001433798	0.434285116 0.03874006	0.394320215 0.005650019
VAR00029	0.49277134 9.014425594	0.694047226 0.000227887	0.558570065 0.004732424	0.650008045 0.000449329	0.484363322 0.000219004	0.620410723 0.001219004	0.544863229 0.000668571	0.540242853 0.008425462	0.662061361 0.000413552	0.6656811237 0.000375108	0.666000721 0.000500986	0.795881859 1.93168E-05	0.58317473 0.002780487
VAR00030	0.600658966 0.00189885	0.859330434 0.000001	0.767911781 1.22894E-05	0.839475663 0.000801	0.493255569 0.014319315	0.875095905 0.000081	0.71280576 9.24789E-05	0.566797347 0.00472821	0.778432973 8.74788E-06	0.695803239 0.002139497	0.766927732 1.23297E-05	0.824203375 0.000001	0.695848487 0.000161365
VAR00031	0.497884824 0.013292414	0.630547501 0.000958378	0.597276774 0.002886872	0.752760404 2.168E-05	0.353087997 0.09056224	0.774511373 6.90471E-06	0.513775932 0.001823513	0.858444778 0.000142783	0.838139205 0.000001	0.588243994 0.002495856	0.67759666 0.000275793	0.693411841 0.001171972	0.56335518 0.004231966

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	
VAR00032	Correlation Coefficient	0,573072744	0,899972476	0,562883411	0,777088631	0,459489489	0,701378205	0,773189951	0,543838339	0,77850876	0,583054623	0,601389952	0,809738921	0,619565431
	Sig. (2-tailed)	0,00342071	0,000140312	0,004204912	7,95072E-05	0,023890873	0,000134233	9,43245E-06	0,006014932	7,46381E-05	0,002787454	0,001881696	1,64061E-05	0,001243456
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00033	Correlation Coefficient	0,511811513	0,686500149	0,699054985	0,705092426	0,387360345	0,722306429	0,861846951	0,513639426	0,59915788	0,386703863	0,605867381	0,478155054	0,435569134
	Sig. (2-tailed)	0,010573576	0,000211901	0,000144407	0,000119267	0,061464674	6,73288E-05	0,000427465	0,010250304	0,001975602	0,061944059	0,001702458	0,018109805	0,033368771
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00034	Correlation Coefficient	0,542066303	0,553558504	0,619447289	0,423170753	0,565340674	0,549149801	0,599253579	0,488876213	0,449408174	0,342475671	0,40964204	0,446513733	0,458035759
	Sig. (2-tailed)	0,000718403	0,004133493	0,001246907	0,035351859	0,003991201	0,005448899	0,001971499	0,015341619	0,027582733	0,101381779	0,046820857	0,028723147	0,024397195
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00035	Correlation Coefficient	0,497070925	0,537173285	0,608266937	0,56938491	0,561815001	0,508786059	0,404653654	0,343596282	0,435767071	0,544271418	0,523684083	0,57894836	0,539302593
	Sig. (2-tailed)	0,013467781	0,005793972	0,001612941	0,003683553	0,00427681	0,011493961	0,048834339	0,100196104	0,032843427	0,005987009	0,008630181	0,003034733	0,00853548
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00036	Correlation Coefficient	0,58088662	0,553294008	0,499165376	0,555461729	0,485723808	0,572663202	0,498060317	0,657981553	0,578252489	0,779820734	0,59245078	0,64051726	0,6851201
	Sig. (2-tailed)	0,002915791	0,005938905	0,0130203	0,004743271	0,016116974	0,003458054	0,013254849	0,004608591	0,003078426	7,03818E-06	0,002285124	0,000747083	0,000220776
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00037	Correlation Coefficient	0,51167227	0,679957516	0,681032434	0,643865344	0,582602455	0,817094605	0,586083567	0,486559532	0,602885176	0,600207455	0,541836196	0,624193748	0,634312177
	Sig. (2-tailed)	0,001492824	0,000256908	0,000248889	0,000685292	0,004211571	1,10294E-05	0,002616196	0,015418103	0,001815557	0,001928436	0,006240686	0,001114554	0,000872066
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038	Correlation Coefficient	0,646185074	0,681731361	0,585265578	0,724944909	0,577537902	0,840583713	0,556515115	0,54374887	0,679423595	0,634388384	0,612527443	0,659356598	0,696933463
	Sig. (2-tailed)	0,000646719	0,000243954	0,000219825	6,14485E-05	0,003123848	0,000001	0,004738953	0,006024872	0,000250924	0,000870233	0,001463891	0,000347541	0,000208806
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00039	Correlation Coefficient	0,71613598	0,768296205	0,640490339	0,537554551	0,498903519	0,731752573	0,629122578	0,546416272	0,670682085	0,587063981	0,683320838	0,743658867	0,608843164
	Sig. (2-tailed)	8,30287E-05	1,16363E-05	0,00074759	0,005735102	0,013075583	4,83161E-05	0,000990061	0,005841882	0,000334873	0,002562713	0,000232832	3,11729E-05	1,7199E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

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

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

Nonparametric Correlations

[DataSet9] E:\kulliah\tesis\ryel\kompetensi\pejabal\hasil\analisis\khusus\ideal.sav



	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Correlations

			VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013
Spearman's rho	VAR0001	Correlation Coefficient	1	0,644345596	0,779055146	0,739849252	0,702061252	0,833885855	0,561891053	0,595126364	0,720981186	0,638273177	0,831263354	0,773310681	0,691245055
		Sig. (2-tailed)		0,000677932	7,28386E-06	3,59801E-05	0,000131364	0,000851298	0,004270472	0,002110761	7,04576E-05	0,000790376	0,000939831	9,38303E-06	0,000183715
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR0002	Correlation Coefficient	0,644345596	1	0,576260928	0,484421974	0,320347757	0,633616939	0,80294043	0,414957944	0,530570922	0,577106394	0,561507376	0,534791329	0,4297778
		Sig. (2-tailed)	0,000677932		0,003206429	0,016446366	0,126974274	0,00087152	0,001817362	0,043768375	0,007647138	0,003151549	0,004302626	0,007082157	0,036077497
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR0003	Correlation Coefficient	0,779055146	0,576260928	1	0,719906178	0,644804699	0,671796226	0,497681139	0,815287603	0,70550759	0,640572671	0,837667487	0,829036167	0,759787125
		Sig. (2-tailed)	7,28386E-06	0,003206429		7,30924E-05	0,000568649	0,000324537	0,013335124	0,001373755	0,000113951	0,00074604	0,000001	0,000001	1,65888E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR0004	Correlation Coefficient	0,739849252	0,484421974	0,719906178	1	0,79787234	0,710809633	0,773505128	0,590173816	0,912896442	0,736707207	0,597930531	0,921703783	0,888985143
		Sig. (2-tailed)	3,59801E-05	0,016446366	7,30924E-05		3,00798E-05	9,90777E-06	9,30413E-06	0,002399167	0,000001	4,03777E-05	0,002029402	0,000001	0,000001
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR0005	Correlation Coefficient	0,702061252	0,320347757	0,644804699	0,79787234	1	0,718541428	0,783036471	0,480570107	0,876022438	0,502244088	0,482480046	0,818249755	0,657326829
		Sig. (2-tailed)	0,000131364	0,126974274	0,000686849	3,00798E-05		7,65515E-05	6,08456E-06	0,01745328	0,000287806	0,011219466	0,016947906	1,03461E-06	0,000482876
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR0006	Correlation Coefficient	0,833885855	0,633616939	0,671796226	0,710809633	0,718541428	1	0,8979876	0,54530789	0,679602397	0,579111252	0,668088907	0,870902887	0,630348347
	Sig. (2-tailed)	0,000851298	0,00087152	0,000324537	9,90777E-05	7,65515E-05		0,000001	0,005853614	0,000259574	0,00024582	0,000360244	0,000001	0,000951825	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0007	Correlation Coefficient	0,561891053	0,414957944	0,497681139	0,773505128	0,783036471	0,8979876	1	0,50707112	0,721484056	0,606012248	0,513822782	0,820107818	0,604030247	
	Sig. (2-tailed)	0,004270472	0,001817362	0,013335124	9,30413E-06	6,30455E-06	0,000001		0,011435863	6,9254E-05	0,001696935	0,010218626	0,000001	0,001773629	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0008	Correlation Coefficient	0,595126364	0,414957944	0,615287603	0,590173816	0,480570107	0,54530789	0,50707112	1	0,742220384	0,681435852	0,740994361	0,63814215	0,549034205	
	Sig. (2-tailed)	0,002110761	0,043786375	0,001373756	0,002399167	0,01745328	0,005853614	0,011435863		3,29103E-05	0,000246071	3,44594E-05	0,000792972	0,005460725	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0009	Correlation Coefficient	0,720981186	0,530570922	0,70550759	0,912896442	0,876022438	0,679602397	0,721484056	0,742220384	1	0,773042591	0,744445532	0,850965125	0,811042595	
	Sig. (2-tailed)	7,04576E-05	0,007647138	0,000113951	0,000001	0,000287806	0,000259574	6,9254E-05	3,29103E-05		9,49299E-06	3,02643E-05	0,000001	1,53102E-06	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0010	Correlation Coefficient	0,638273177	0,577106394	0,640572671	0,736707207	0,502244088	0,579111252	0,506012248	0,681435852	0,773042591	1	0,710376093	0,723608168	0,726658411	
	Sig. (2-tailed)	0,000790376	0,003151549	0,00074604	4,03777E-05	0,011219466	0,00024582	0,001896935	0,000246071	9,49299E-06		0,000100496	6,43666E-05	5,78823E-05	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0011	Correlation Coefficient	0,831263354	0,561507376	0,837667487	0,597930531	0,482480046	0,668088907	0,513822782	0,740994361	0,744445532	0,710376093	1	0,739822371	0,681920158	
	Sig. (2-tailed)	0,000939831	0,004302626	0,000001	0,002029402	0,016947906	0,000360244	0,010218626	3,44594E-05	3,02643E-05	0,000100496		3,59961E-05	0,000242609	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0012	Correlation Coefficient	0,773310681	0,534791329	0,829036167	0,921703783	0,818249755	0,870902887	0,820107818	0,63814215	0,850965125	0,723608168	0,739822371	1	0,874881184	
	Sig. (2-tailed)	9,38303E-06	0,007092157	0,000001	0,000001	1,03461E-06	0,000001	0,000001	0,000001	0,000001	0,000001	6,43666E-05		0,000001	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0013	Correlation Coefficient	0,691245055	0,4297778	0,759787125	0,888985143	0,657326829	0,630348347	0,604030247	0,549034205	0,811042595	0,726658411	0,681920158	0,874881184	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000183715	0,036077497	1,65888E-05	0,000001	0,000482876	0,000981025	0,001773629	0,005460725	1,53102E-06	5,78823E-05	0,000242609	0,000001		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0014	Correlation Coefficient	0,699112115	0,443954422	0,745165348	0,87393139	0,742358504	0,732950153	0,738362058	0,501276823	0,816790596	0,686249089	0,685939065	0,917615879	0,939026091	
	Sig. (2-tailed)	0,000144149	0,029762663	2,94488E-05	0,000001	3,27437E-05	4,62814E-05	3,7995E-05	0,001885822	1,12158E-06	0,000201103	0,000215478	0,000001	0,000001	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0015	Correlation Coefficient	0,759305699	0,453557802	0,751333908	0,741574898	0,583973629	0,446741299	0,368373773	0,485160792	0,702044533	0,547056957	0,636873234	0,723268418	0,883926367	
	Sig. (2-tailed)	1,88962E-05	0,026011447	2,32138E-05	3,37198E-05	0,01203909	0,028632142	0,07652038	0,016258762	0,000131433	0,00566635	0,000818468	6,51274E-05	0,000001	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR0016	Correlation Coefficient	0,807546911	0,351720691	0,724788901	0,669537178	0,656948277	0,722818393	0,633771428	0,571872705	0,840054253	0,584508105	0,678530973	0,838590257	0,77834642	

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
	Sig. (2-tailed)	0.001639369	0.091905364	6.17892E-05	0.000345791	0.000487891	6.61472E-05	0.000883795	0.003504442	0.000755844	0.002704124	0.000267769	0.000001	7.51803E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00017	Correlation Coefficient	0.591205421	0.37133005	0.701958966	0.644518456	0.550485358	0.88441849	0.537129766	0.519880262	0.596465442	0.614709925	0.575152609	0.787723745	0.817057169
	Sig. (2-tailed)	0.002940913	0.074013705	0.00013179	0.000674944	0.005313822	0.00022541	0.006799397	0.009216672	0.002095253	0.001392216	0.000295055	4.89954E-06	1.10522E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00018	Correlation Coefficient	0.481587896	0.345839011	0.747090003	0.521677162	0.328634703	0.42192938	0.217275306	0.382268503	0.486001705	0.551962221	0.59280191	0.585442808	0.721988205
	Sig. (2-tailed)	0.017182458	0.097854066	2.73614E-05	0.00893563	0.116894651	0.040004465	0.307797776	0.081919485	0.016047353	0.005167737	0.00227772	0.00265166	6.80654E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00019	Correlation Coefficient	0.382776383	0.251954462	0.418705036	0.546586537	0.542868522	0.783917182	0.65240468	0.37598613	0.527866489	0.329559842	0.39859493	0.631168897	0.553467088
	Sig. (2-tailed)	0.064872354	0.216260085	0.041712204	0.005718343	0.006123416	8.84424E-06	0.000550187	0.070184075	0.008007319	0.115806752	0.053695352	0.000942	0.00502363
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00020	Correlation Coefficient	0.703342259	0.558272813	0.618021293	0.764651805	0.656300143	0.761041312	0.893633239	0.72375536	0.880246313	0.699073678	0.699706395	0.857273548	0.792852189
	Sig. (2-tailed)	0.000128137	0.004580898	1.04782E-06	1.38987E-05	0.000496295	1.5742E-05	0.000170778	6.40394E-05	0.000001	0.00019818	0.000001	0.000001	3.84175E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00021	Correlation Coefficient	0.371903047	0.60110687	0.604845227	0.538117568	0.243943363	0.583088407	0.46127157	0.401784078	0.622731004	0.597732631	0.646207867	0.565727906	0.603736571
	Sig. (2-tailed)	0.073594036	0.00189267	0.001749658	0.006595116	0.250565253	0.002785493	0.023281775	0.051635073	0.001153991	0.002036198	0.00064634	0.003593321	0.001785471
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00022	Correlation Coefficient	0.440168058	0.688238541	0.587126821	0.654613371	0.50201178	0.652330379	0.584411631	0.524603657	0.767561011	0.536227684	0.664193836	0.625801971	0.591565604
	Sig. (2-tailed)	0.031359045	0.002499864	0.002559317	0.000519041	0.012431815	0.000546371	0.000226456	0.008493148	1.2004E-05	0.006911115	0.000400933	0.001069968	0.002328848
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00023	Correlation Coefficient	0.495718887	0.366191903	0.494842341	0.749032682	0.631044487	0.52833716	0.750532148	0.793511013	0.784902215	0.50693226	0.558544504	0.742943124	0.682306577
	Sig. (2-tailed)	0.013763292	0.076683022	0.013957703	2.53879E-05	0.000944804	0.001009059	2.39519E-05	3.72176E-06	5.88545E-06	0.001662222	0.004558947	3.20318E-05	0.000422152
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00024	Correlation Coefficient	0.69144713	0.552756982	0.764447794	0.721387899	0.63342646	0.730408905	0.698238019	0.542887805	0.74859643	0.485442129	0.695518605	0.752897945	0.739677947
	Sig. (2-tailed)	0.000182591	0.005030527	1.38775E-05	6.94827E-05	0.000891319	5.06028E-05	0.001972132	0.005121243	2.54237E-05	0.016187784	0.000161187	2.18314E-05	3.81895E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00025	Correlation Coefficient	0.715360897	0.516219877	0.675405213	0.711497981	0.672545583	0.632021714	0.560731139	0.612146887	0.710849914	0.637232886	0.83283227	0.810675648	0.822584113
	Sig. (2-tailed)	8.52121E-05	0.009811954	0.000001	9.68616E-05	0.000317742	0.000922571	0.005289274	0.001476707	0.000101605	0.000811171	0.000001	1.56115E-06	0.000001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00026	Correlation Coefficient	0.688245668	0.717167536	0.761822554	0.7452752	0.658458829	0.737457833	0.695267293	0.587105254	0.763062119	0.711572097	0.727765221	0.83173037	0.792184843
	Sig. (2-tailed)	0.000201123	0.00080E-05	1.53714E-05	2.93255E-05	0.004749535	3.92811E-05	0.000162442	0.002560482	1.44885E-05	9.66256E-05	5.55701E-06	0.000001	3.96678E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00027	Correlation Coefficient	0.593737163	0.830137083	0.608383849	0.532685724	0.34072518	0.738648942	0.655391615	0.383627661	0.565113564	0.531504236	0.503776045	0.632454042	0.479885361
	Sig. (2-tailed)	0.002748056	0.000001	0.01119344	0.007338433	0.103253566	4.06153E-05	0.000508437	0.064228812	0.0040091	0.067521394	0.012078174	0.000912854	0.817637428
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00028	Correlation Coefficient	0.588946104	0.389834061	0.645889731	0.658811984	0.538342116	0.582410443	0.668430468	0.831440886	0.736495777	0.554807149	0.625164491	0.719508142	0.58697798
	Sig. (2-tailed)	0.004468956	0.07527725	0.000651712	0.000464022	0.000651633	0.002825077	0.004566997	0.000001	4.06914E-05	0.004885815	0.001089025	7.40899E-05	0.002460974
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00029	Correlation Coefficient	0.499725338	0.698111597	0.54074782	0.495415981	0.224903894	0.582387403	0.458305235	0.512807448	0.603962527	0.712385615	0.746893126	0.556184297	0.580254376
	Sig. (2-tailed)	0.012902756	0.000148727	0.006366351	0.013830222	0.290697198	0.002827606	0.020845476	0.010395068	0.001776588	9.4068E-05	2.75688E-05	0.004767653	0.002953527
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00030	Correlation Coefficient	0.699928375	0.77356515	0.795755103	0.640727495	0.521287821	0.852178524	0.665361887	0.537361756	0.619943609	0.681969151	0.800973434	0.799056493	0.694258899
	Sig. (2-tailed)	0.000191188	9.27965E-06	3.33764E-06	0.000743134	0.000895913	0.000001	0.000388271	0.006770912	0.001232465	0.000242119	2.57725E-06	2.83648E-06	0.00016751
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00031	Correlation Coefficient	0.52470506	0.325386976	0.740682201	0.651810014	0.408804789	0.505102237	0.386373653	0.710042028	0.651091274	0.609216468	0.758224348	0.734726643	0.742144163
	Sig. (2-tailed)	0.00847816	0.120772629	3.48629E-05	0.000588842	0.048456298	0.011817831	0.055167526	0.000101601	0.000569461	0.001578845	1.76525E-05	4.34015E-05	3.30082E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00032	Correlation Coefficient	0.71008722	0.623835403	0.794896312	0.768111587	0.694925158	0.799281735	0.760852889	0.697889235	0.725791561	0.745246187	0.796517342	0.913266478	0.822021547
	Sig. (2-tailed)	0.000101451	0.001124107	3.46026E-06	4.81135E-06	0.000164163	2.80486E-06	1.88639E-05	0.002031283	5.9651E-05	2.93581E-05	3.21543E-06	0.000001	0.000001

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
VAR00013	0.549586476 Sg. (2-tailed) N	0.316944565 0.131289364 N	0.490218376 0.0150209 N	0.67647320 0.00028424 N	0.558332031 0.003761631 N	0.587821096 0.003792509 N	0.511155588 0.001510641 N	0.037859229 0.0000091 N	0.759137848 2.82502E-06 N	0.635739231 0.000841949 N	0.586524749 0.002595558 N	0.652745134 0.000545282 N	0.539066023 0.006564304 N
VAR00034	0.48104156 Sg. (2-tailed) N	0.748137694 2.6201E-05 N	0.617550422 0.001303143 N	0.56537012 0.001672385 N	0.223746583 0.233252222 N	0.458579086 0.024207099 N	0.445135094 0.028278437 N	0.512934374 0.010972874 N	0.6758103 0.600281325 N	0.716091735 8.3142E-05 N	0.645098139 0.000685009 N	0.508815434 0.011098275 N	0.524984246 0.036436965 N
VAR00035	0.222583381 Sg. (2-tailed) N	0.417136427 0.042561884 N	0.191073941 0.358828335 N	0.335874771 0.10987763 N	0.182216075 0.448888863 N	0.23995052 0.290797557 N	0.303040501 0.150025758 N	0.275326653 0.192863672 N	0.478284404 0.011120930 N	0.508770423 0.011120930 N	0.342977869 0.106649145 N	0.212150471 0.319625947 N	0.372790772 0.027279598 N
VAR00036	0.465235174 Sg. (2-tailed) N	0.38400353 0.0567111 N	0.517496659 0.009006999 N	0.631467358 0.00633359 N	0.541938465 0.006226386 N	0.497674597 0.01333733 N	0.597574663 0.002045239 N	0.821522303 0.0000001 N	0.62942802 0.000882759 N	0.59630876 0.00188958 N	0.58715498 0.002681616 N	0.652465188 0.000549311 N	0.583718947 0.002749153 N
VAR00037	0.738178651 Sg. (2-tailed) N	0.381855154 0.065574331 N	0.531916646 0.060384901 N	0.884742596 0.0000001 N	0.850695424 0.0000001 N	0.63894073 0.000817095 N	0.742890188 3.21078E-05 N	0.660224652 0.003446582 N	0.849633053 0.0000001 N	0.665300089 0.00034609 N	0.620931479 0.001202444 N	0.814595572 1.25465E-06 N	0.756343704 1.90390E-05 N
VAR00038	0.765157473 Sg. (2-tailed) N	0.448545446 0.027762571 N	0.751724991 2.2621E-05 N	0.790008329 4.4E-06 N	0.781031159 6.06472E-06 N	0.631588177 0.00093245 N	0.563208755 0.000885295 N	0.690548015 0.000187639 N	0.7725144 9.67064E-06 N	0.799984709 0.0010186 N	0.776612038 8.01248E-08 N	0.793010842 3.81254E-08 N	0.76271277 1.4697E-05 N
VAR00039	0.765157473 Sg. (2-tailed) N	0.448945446 0.027762571 N	0.830138789 0.0000001 N	0.790008329 4.4E-06 N	0.645872746 0.0000001 N	0.655889886 0.000000812 N	0.606209758 0.000885295 N	0.598474847 0.002005189 N	0.7728144 9.67064E-06 N	0.822938538 0.001148364 N	0.776912038 8.01248E-08 N	0.825097986 0.0000001 N	0.76271277 1.4697E-05 N

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

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

Nonparametric Correlations

[Data67] E:kuliahthesis iyeitkompetensi pejabat

	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
Spearman VAR00001 % rho	0,515672982	0,435657978	0,583552623	0,315482864	0,493339555	0,423308955	0,616990825	0,34328217	0,814603804	0,633617324	0,914603804	0,633617324	0,487205748
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,009898991	0,029757979	0,002741231	0,133176684	0,016724328	0,03929232	0,001320338	0,101587662	1,26392E-05	0,000867144	0,000867144	0,000867144	0,015748343
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00002	0,536133126	0,473650265	0,554432454	0,250152579	0,437453131	0,277939515	0,636517175	0,184736656	0,523245673	0,319552396	0,523245673	0,319552396	0,133131985
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,036522813	0,019549378	0,009528105	0,238425804	0,032538377	0,186448952	0,000825748	0,387556928	0,008681059	0,172883645	0,008681059	0,172883645	0,535151677
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00003	0,553443265	0,246454563	0,563442656	0,427111371	0,471237224	0,462248935	0,511662743	0,456551268	0,491143759	0,475032741	0,491143759	0,475032741	0,559819731
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,004142677	0,246564512	0,005142677	0,037375797	0,020102295	0,022953078	0,01492467	0,024823118	0,014802985	0,018996915	0,014802985	0,018996915	0,004445935
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00004	0,613723045	0,558361203	0,587589535	0,487198578	0,454373311	0,4436966478	0,416437799	0,52153311	0,300203351	0,37327416	0,300203351	0,37327416	0,280623845
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,01424154	0,064752823	0,002514674	0,231674857	0,025729812	0,027388995	0,046535327	0,009557956	0,15408259	0,067572566	0,15408259	0,067572566	0,183788951
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00005	0,701133532	0,557557144	0,765956455	0,765956455	0,617776875	0,509537007	0,571936066	0,519596349	0,52962665	0,519596349	0,52962665	0,519596349	0,689179181
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,00135374	0,04644493	1,9824E-05	0,00128555	0,00128555	0,001665787	0,000305247	0,009276065	0,009276065	0,009276065	0,009276065	0,009276065	0,001559517
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00006	0,695278055	0,410417613	0,69228055	0,6406547284	0,718514653	0,603796803	0,532392446	0,529666663	0,456687772	0,57370333	0,456687772	0,57370333	0,755041881
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,00162388	0,046365317	0,00162388	0,00746516	7,64577E-05	2,233176E-06	0,027771422	0,007443304	0,000144847	0,003377401	0,027448847	0,003377401	2,00864E-05
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00007	0,726455208	0,824162143	0,763196126	0,682761578	0,826459821	0,648088567	0,581276389	0,581276389	0,727248523	0,538097697	0,727248523	0,538097697	0,517646173
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	6,25037E-05	0,001116394	1,44064E-05	0,000236593	0,171004534	0,00000001	0,002882356	0,002882356	5,66914E-05	0,006681181	5,66914E-05	0,006681181	0,009576274
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00008	0,778728222	0,605230551	0,739274923	0,714079504	0,680970205	0,704942317	0,77331737	0,72983357	0,703650264	0,604298875	0,703650264	0,604298875	0,421742524
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	7,39973E-06	0,001728915	3,67343E-05	8,99322E-05	0,009429441	0,000119842	7,86491E-06	5,52438E-05	0,000124895	0,001763236	0,000124895	0,001763236	0,040101804
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00009	0,736200121	0,546552784	0,717028243	0,834468179	0,646779917	0,740752228	0,616199928	0,754220265	0,442823857	0,514527822	0,442823857	0,514527822	0,429283168
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	4,11337E-05	0,000608359	8,0576E-05	0,000689735	0,009168775	3,4772E-05	0,005735537	0,001352305	2,07348E-05	0,018997569	2,07348E-05	0,018997569	0,03681052
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00010	0,672850198	0,557219592	0,672850198	0,654027059	0,516506773	0,635516389	0,493580577	0,550404212	0,689928136	0,387699157	0,476783084	0,387699157	0,303653301
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,000315915	0,004674737	0,000315915	0,000897327	0,001355482	0,004431733	0,014932296	0,023387411	0,930888E-05	0,061320051	0,018987154	0,061320051	0,149162186
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00011	0,55877713	0,524603763	0,578253466	0,634027059	0,516506773	0,774840767	0,493580577	0,550404212	0,710896377	0,387699157	0,476783084	0,387699157	0,303653301
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,00490021	0,006463133	0,003077733	0,000897327	0,001355482	0,001468263	0,004431733	0,023387411	0,930888E-05	0,061320051	0,018987154	0,061320051	0,149162186
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00012	0,811345054	0,597130523	0,677304517	0,834172052	0,646581583	0,774840767	0,493580577	0,550404212	0,702251806	0,387699157	0,476783084	0,387699157	0,303653301
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	1,50623E-06	0,002065141	0,00000001	0,00000001	0,02747899	8,85447E-05	0,011993709	0,02779628	0,001305573	0,061320051	0,018987154	0,061320051	0,149162186
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00013	0,700355225	0,678113173	0,700355225	0,729292336	0,338257259	0,85254E-05	0,472821741	0,553188944	0,713427178	0,654436352	0,713427178	0,654436352	0,515741364
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,00138935	0,000285903	0,00138935	5,27451E-05	0,119248653	0,000132688	0,019529402	0,02271928	0,000125323	0,00067762	0,000125323	0,00067762	0,000166689
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00014	0,858022323	0,689541695	0,858022323	0,895541695	0,657988394	0,404368871	0,604744958	0,740778556	0,611539627	0,500254987	0,611539627	0,500254987	0,508620548
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,00163673	0,00000001	0,00163673	0,00000001	0,00000001	0,000693052	0,001457555	2,73744E-05	0,001497353	0,000204896	0,001497353	0,000204896	0,011149477
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00015	0,655022323	0,49595E-05	0,655022323	0,419737371	0,719750043	0,4362200437	0,565291993	0,634406344	0,445200043	0,339395951	0,445200043	0,339395951	0,169155801
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Correlation Coefficient	0,000163673	0,000163673	0,000163673	0,001159367	7,34821E-05	0,033069702	0,000395037	0,000870052	0,009252988	0,006253576	0,000870052	0,006253576	0,13125094
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
VAR00016	Correlation Coefficient	0,876029056	0,655022323	1	0,962296242	0,526659618	0,77945473	0,709404114	0,517739531	0,663611428	0,687625542	0,660254687	0,506820548
	Sig. (2-tailed)	0,000001	0,000163673		0,000001	0,008193302	7,1547E-06	0,000103741	0,0099561017	0,00040738	0,002749737	0,000204896	0,00044632
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00017	Correlation Coefficient	0,895541696	0,733746968	0,952298242	1	0,564863912	0,803135857	0,670158215	0,562487101	0,71186584	0,518165089	0,722807517	0,5784713
	Sig. (2-tailed)	0,000001	4,49599E-05	0,000001		0,004044741	2,3103E-05	0,000339831	0,004221075	6,56899E-05	0,009821019	8,59441E-05	0,00288221
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00018	Correlation Coefficient	0,526659618	0,41973731	0,526659618	0,564663912	1	0,548556227	0,612106327	0,754622676	0,592517226	0,566389535	0,397438347	0,505168312
	Sig. (2-tailed)	0,008193302	0,041158367	0,008193302	0,004044741		0,005563985	0,001478078	2,04728E-05	0,002281866	0,00909405	0,054456805	0,011804788
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00019	Correlation Coefficient	0,857966394	0,719750043	0,77945473	0,803135857	0,548556227	1	0,74401807	0,73419184	0,590404212	0,640706637	0,726411416	0,653576874
	Sig. (2-tailed)	0,000001	7,34821E-05	7,1547E-06	2,3103E-06	0,00550985		3,07583E-05	4,42514E-05	0,002387411	0,000743633	5,83814E-05	0,000407743
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00020	Correlation Coefficient	0,843480871	0,435200437	0,709404114	0,670158215	0,612106327	0,74401807	1	0,520533541	0,422133145	0,719965783	0,546899358	0,672790648
	Sig. (2-tailed)	0,006693052	0,033696702	0,000103741	0,000339831	0,001478078	3,07583E-05		0,009113661	0,039888422	7,29441E-05	0,005672542	0,000315547
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00021	Correlation Coefficient	0,604744958	0,66529199	0,517739531	0,562487101	0,754622676	0,73419184	0,520533541	1	0,702940343	0,41355634	0,587389366	0,458781058
	Sig. (2-tailed)	0,001745755	0,003995037	0,009561017	0,004221075	2,04728E-05	4,42514E-05	0,009113661		0,00012775	0,044557697	0,002545153	0,020851194
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00022	Correlation Coefficient	0,747077655	0,634406344	0,663611428	0,71186584	0,592517226	0,600404212	0,422133145	0,702940343	1	0,466219174	0,757258096	0,550623017
	Sig. (2-tailed)	2,73744E-05	0,000670652	0,00040738	9,56899E-05	0,002281866	0,002387411	0,009898422	0,00012775		0,021656459	1,83549E-05	0,005300882
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00023	Correlation Coefficient	0,611038527	0,445200437	0,583864984	0,516185089	0,565389535	0,640706637	0,719965783	0,41355634	0,466218174	1	0,397601184	0,634727287
	Sig. (2-tailed)	0,001497393	0,02925288	0,002749737	0,009821019	0,003909405	0,000713633	7,29441E-05	0,044557697	0,021656459		0,054350115	0,00710032
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00024	Correlation Coefficient	0,687625542	0,685815481	0,687625542	0,722907517	0,397438347	0,726411416	0,546998358	0,587389366	0,757256098	0,397601184	1	0,790522717
	Sig. (2-tailed)	0,000204896	0,000383445	0,000204896	5,59441E-05	0,054456805	5,83814E-05	0,005672542	0,002545153	1,83549E-05	0,054350115		4,29403E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00025	Correlation Coefficient	0,660254687	0,639389535	0,660254687	0,5784713	0,505169312	0,663578874	0,672790648	0,46681059	0,550623017	0,534727287	0,790522717	1
	Sig. (2-tailed)	0,00044632	0,00525376	0,00044632	0,000288221	0,011804788	0,000407743	0,000315547	0,020851194	0,00390082	0,00710032	4,29403E-05	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00026	Correlation Coefficient	0,508820548	0,316975501	0,508820548	0,494276033	0,550436459	0,661443798	0,716373177	0,535617454	0,392220302	0,633817883	0,516763172	0,73261963
	Sig. (2-tailed)	0,011149477	0,13125994	0,011149477	0,014084489	0,004393089	0,000432173	8,23704E-05	0,006987551	0,058004034	0,000887136	0,00972197	4,5754E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00027	Correlation Coefficient	0,772395551	0,605065557	0,702434082	0,705723674	0,600550199	0,610156058	0,508418804	0,58648145	0,745162408	0,52783134	0,673445883	0,753919273
	Sig. (2-tailed)	9,76288E-06	0,0017333	0,000129817	0,000116874	0,001916042	0,001845325	0,011563969	0,002595471	2,84295E-05	0,008026398	0,000309742	2,09684E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00028	Correlation Coefficient	0,526079528	0,43528719	0,606843694	0,530135852	0,680717111	0,593057854	0,631366786	0,557352714	0,651872895	0,766438165	0,463933827	0,581657793
	Sig. (2-tailed)	0,001042639	0,033598174	0,001665537	0,00770835	0,000251429	0,002255908	0,009937461	0,000383541	0,000557919	1,25854E-05	0,025872686	0,004289936
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00029	Correlation Coefficient	0,554541432	0,576337918	0,618108189	0,62749105	0,508441581	0,555752949	0,594094415	0,478488543	0,550514469	0,516486721	0,442028384	0,582651854
	Sig. (2-tailed)	0,004911318	0,003201389	0,001347883	0,001032111	0,011182708	0,00480812	0,000168411	0,016015201	0,005310911	0,001336724	0,030564187	0,002810939
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00030	Correlation Coefficient	0,782751829	0,704341787	0,851321399	0,847303514	0,486301121	0,653635111	0,609902156	0,588806014	0,780105392	0,467943871	0,683281053	0,609156299
	Sig. (2-tailed)	6,16408E-06	0,00122168	0,000001	0,000001	0,015972836	0,000407117	0,00155427	0,002469972	6,84872E-06	0,021111497	0,000233241	0,0015808
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00031	Correlation Coefficient	0,819801545	0,522956125	0,721973198	0,754590583	0,743503513	0,687817829	0,69501015	0,629340908	0,735748236	0,750225446	0,451818478	0,501646971
	Sig. (2-tailed)	0,000001	0,008738441	6,81005E-06	2,04177E-05	3,13622E-05	0,00020311	0,000163734	0,000984635	4,18178E-05	2,42387E-05	0,026622841	0,012505993
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00032	Correlation Coefficient	0,787565744	0,588990982	0,850867732	0,820825207	0,393505884	0,758875344	0,784073333	0,438713385	0,519565204	0,675750888	0,644905183	0,705324501



	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
Sig. (2-tailed)	4,93587E-05	0,002566712	0,006001	0,000001	0,057113605	1,65094E-05	1,38921E-05	0,031985183	0,0092265656	0,0092890052	0,00658302	0,000118392	0,012922357
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00013	0,549750459	0,477770603	0,51861415	0,459133369	0,510951766	0,678241654	0,642828254	0,488797408	0,531527963	0,795331796	0,471874459	0,38815905	0,613395416
Sig. (2-tailed)	0,005387798	0,0196846066	0,009418066	0,035873164	0,01072234	0,00279007	0,000704969	0,015960523	0,007518218	3,48728E-06	0,019811715	0,060865263	0,001435347
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00034	0,393851164	0,381447453	0,393851164	0,393202214	0,643285825	0,607087316	0,60552154	0,734210813	0,497390574	0,517757022	0,423004309	0,31409701	0,748167569
Sig. (2-tailed)	0,056877118	0,082866141	0,056877118	0,057323493	0,000696785	0,001868431	0,001716703	4,42208E-05	0,013398883	0,003558181	0,039447549	0,13492744	2,62308E-05
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00035	0,317340501	0,463993525	0,362930635	0,35831549	0,256601645	0,41258144	0,67036697	0,333771553	0,388963819	0,562193306	0,478464421	0,504518939	0,435423286
Sig. (2-tailed)	0,130783107	0,022375871	0,064755377	0,089561099	0,226135881	0,04512071	0,003611947	0,110947438	0,141799018	0,005145187	0,018024607	0,011931762	0,033446593
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038	0,75368929	0,562784305	0,654778954	0,888741273	0,492015276	0,597666819	0,550221936	0,420391979	0,68415306	3,77289954	0,670728011	0,63984286	0,414779478
Sig. (2-tailed)	2,116E-05	0,004199925	0,000516755	0,000199151	0,014880128	0,002041136	0,00340244	0,040706	0,000576403	9,55208E-05	0,003586494	0,00759847	0,043888282
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00037	0,793043744	4,29342E-05	0,79003744	0,803135557	0,254195564	0,17895338	0,118828556	0,399302672	0,586599816	0,59932279	0,622385773	0,744941722	0,551663653
Sig. (2-tailed)	4,35267E-06	4,29342E-05	4,95987E-05	2,3183E-06	0,230670948	1,05452E-06	0,00132592	0,053232664	0,003482853	0,001858466	0,000301	2,5699E-05	0,006177362
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038	0,80066484	0,74230987	0,73123551	0,77811417	0,345522869	0,792125867	0,605823924	0,48899165	0,565933314	0,475611677	0,780674227	0,817327369	0,448839611
Sig. (2-tailed)	2,59715E-05	5,2802E-05	4,82048E-05	7,5974E-06	0,09818191	1,97605E-06	0,001704117	0,016550889	0,004023359	0,019822813	6,77298E-05	1,0588E-06	0,027863835
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00039	0,534955585	0,68601073	0,534955585	0,565475033	0,294078757	0,528088682	0,374202967	0,471866315	0,681484991	0,483008026	0,82103337	0,710990847	0,414289485
Sig. (2-tailed)	0,007070661	0,003195433	0,007070661	0,003680643	0,16306677	0,00777473	0,071632448	0,02006364	0,000182563	0,016810327	6,000001	0,80010144	0,041180283
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

\* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

[DataSet8] E:\kuliahtesis\yafkompatensi\pejabat

Correlations

		VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
Spearman's rho	Correlation Coefficient	0.649898668	0.624309949	0.650294193	0.607530646	0.533961191	0.52522454	0.347556080	0.637810548	0.458327409	0.564718233	0.810097471	0.592174595	0.598230591
	Sig. (2-tailed)	0.000587466	0.001111471	0.000581441	0.00163997	0.007198581	0.008401652	0.0980886548	0.000799568	0.026208114	0.002892253	1.6088E-06	0.000178595	0.002016143
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00002	Correlation Coefficient	0.80530006	0.747373536	0.77864391	0.795383088	0.813776065	0.569109146	0.339582278	0.586685512	0.620691645	0.564433126	0.785203974	0.590744703	0.813368921
	Sig. (2-tailed)	2.06803E-06	2.70652E-05	6.10804E-06	3.38977E-06	1.32215E-08	0.003703874	0.104491167	0.002583248	0.001210969	0.004083136	5.50824E-06	0.002370129	1.35155E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00003	Correlation Coefficient	0.809264887	0.623429868	0.846031243	0.540324215	0.798799875	0.590061949	0.354453142	0.571102163	0.593547499	0.62225352	0.707701605	0.612693177	0.708234973
	Sig. (2-tailed)	1.88304E-06	0.001135008	0.000616648	0.000750725	2.87286E-06	0.002404892	0.056455546	0.003558113	0.002227057	0.001167121	0.000109648	0.00145834	0.000104316
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00004	Correlation Coefficient	0.774106798	0.60192187	0.659860141	0.798856434	0.782750217	0.55495372	0.488018818	0.3922605549	0.624848895	0.620238138	0.680727826	0.711954081	0.652829436
	Sig. (2-tailed)	9.06344E-06	0.001850869	0.000449885	2.86482E-06	1.46743E-05	0.00051438	0.013283724	0.057879566	0.001097269	0.001223962	0.000251211	9.54172E-05	0.000544074
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00005	Correlation Coefficient	0.513947488	0.408680187	0.495128694	0.413434731	0.415114075	0.474797286	0.503222536	0.429240115	0.24275487	0.422399786	0.601535908	0.598995828	0.470374208
	Sig. (2-tailed)	0.010197127	0.047390533	0.013893948	0.044628596	0.043081143	0.019058877	0.01218222	0.03633638	0.253033463	0.039759982	0.001874808	0.001943875	0.020362968
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00006	Correlation Coefficient	0.93006917	0.666549211	0.719817638	0.746712424	0.78419855	0.711298916	0.474050176	0.568850734	0.594264811	0.65393755	0.766368687	0.651341392	0.7637476
	Sig. (2-tailed)	0.000091	0.00015613	7.33132E-05	2.77603E-05	5.76926E-06	9.75044E-05	0.019271743	0.003873899	0.002167607	0.000528403	1.26222E-05	0.000565746	1.4081E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00007	Correlation Coefficient	0.647288604	0.695173376	0.782784089	0.669468393	0.568091923	0.588679023	0.507977194	0.651242649	0.483441735	0.613628952	0.742750522	0.461017374	0.602482319
	Sig. (2-tailed)	0.000628596	0.000162913	6.16502E-05	0.000346457	0.003779655	0.00189798	0.011268384	0.00068721	0.016887995	0.001427132	3.22649E-05	0.023367882	0.001835524
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00008	Correlation Coefficient	0.643779417	0.428726582	0.528711157	0.526988877	0.419731628	0.344520881	0.355528649	0.591210168	0.772900235	0.706337227	0.574626937	0.412933839	0.378365
	Sig. (2-tailed)	0.00068797	0.038102094	0.007902924	0.00814466	0.041182395	0.099226793	0.088201167	0.002346875	9.55178E-06	0.000114589	0.003314787	0.044911676	0.059879237
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00009	Correlation Coefficient	0.768741435	0.659156916	0.719292381	0.753227248	0.714088963	0.613602884	0.507664012	0.621083915	0.721713557	0.668576635	0.705993649	0.554092185	0.615736444
	Sig. (2-tailed)	1.14185E-05	0.000195689	7.46352E-05	2.15498E-05	8.89615E-05	0.001431483	0.011326019	0.001199826	6.87107E-05	0.000355188	0.000115863	0.004962955	0.001359557
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00010	Correlation Coefficient	0.638815473	0.368571595	0.473827184	0.467180473	0.398142292	0.366797364	0.294741784	0.432648558	0.517947195	0.667651612	0.487307093	0.433440262	0.322580484
	Sig. (2-tailed)	0.000770723	0.076089411	0.019336555	0.021351204	0.053992769	0.077892352	0.162071466	0.034768518	0.009527154	0.000364446	0.01872365	0.034352749	0.124198797
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00011	Correlation Coefficient	0.741892323	0.718553647	0.697803329	0.732778293	0.734887072	0.641403702	0.504704794	0.576986744	0.716564951	0.692395505	0.685706322	0.532857526	0.532201548
	Sig. (2-tailed)	3.33214E-05	7.85298E-05	0.000150183	4.8587E-05	4.31494E-05	0.000730553	0.011895363	0.003158822	8.18415E-05	0.000177356	0.000216867	0.00734213	0.007428575
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00012	Correlation Coefficient	0.798042193	0.791248103	0.832257538	0.759302467	0.763310561	0.674334829	0.523621599	0.630886602	0.471642583	0.65466384	0.719755136	0.637547618	0.65889882
	Sig. (2-tailed)	1.77828E-05	4.14837E-06	0.000001	1.68984E-05	1.43884E-05	0.000302015	0.009639558	0.000778334	0.019888933	0.000619723	7.34668E-05	0.006748162	0.000504303
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00013	Correlation Coefficient	0.739238489	0.761362968	0.683502130	0.670269255	0.625631596	0.688636886	0.503111488	0.637700284	0.482322046	0.619154514	0.769767893	0.558630005	0.599262963
	Sig. (2-tailed)	3.67839E-05	1.5636E-05	0.000231591	0.000338585	0.001079603	0.000209784	0.012210397	0.000001772	0.016988256	0.001256404	1.6886E-05	0.004548842	0.001971053
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00014	Correlation Coefficient	1	0.735362522	0.779080809	0.751468681	0.828897565	0.682026438	0.41788931	0.61997125	0.591163376	0.708299609	0.733093724	0.821590774	0.714765221
	Sig. (2-tailed)		4.08902E-05	7.2755E-05	2.30917E-06	0.000001	0.000241854	0.042147818	0.001231865	0.002349023	0.00010754	4.60425E-05	0.001185558	0.69242E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00015	Correlation Coefficient	0.735362522	1	0.828397596	0.823217009	0.811363487	0.798058062	0.425050854	0.661768957	0.479432995	0.505199892	0.830209154	0.619419407	0.630859745
	Sig. (2-tailed)	4.08902E-05		0.000001	0.000001	1.50807E-06	3.2898E-06	0.038464162	0.000428372	0.017759947	0.011798845	0.000001	0.001247722	0.00094913
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
VAR00016	0.779080809 7.2765E-06	0.828387596 0.000001	0.87781526 0.000001	0.77679451 8.08458E-05	0.640934934 0.000738136	0.539859962 0.004556893	0.697644482 0.00200478	0.595381179 0.011830289	0.60815032 0.001811189	0.751752847 2.28381E-05	0.598448694 0.002005654	0.5645789127 0.000656331	
VAR00017	0.751458681 2.39817E-05	0.823217009 0.000001	0.87781526 0.000001	0.81356972 1.33898E-06	0.690056612 0.000190587	0.459652008 0.023034799	0.515355551 0.009955273	0.854865663 0.000515683	0.538057487 0.008686081	0.811982141 1.48514E-05	0.738865626 3.59393E-05	0.70027139 0.00139122	
VAR00018	0.828897485 0.000001	0.811363487 0.000001	0.775709451 0.000001	0.72658557 0.000001	0.439722084 0.000001	0.600135504 0.000001	0.788951157 0.000001	0.600135504 0.000001	0.600135504 0.000001	0.788951157 0.000001	0.600135504 0.000001	0.600135504 0.000001	
VAR00019	0.41789531 0.000001	0.425050854 0.000001	0.539495862 0.000001	0.446722064 0.000001	0.68637332 0.000001	0.575940091 0.000001	0.575940091 0.000001	0.421192019 0.040390659	0.589408873 0.002438649	0.448939081 0.003738023	0.59412285 0.0120058	0.50300821 0.151068823	
VAR00020	0.61997125 0.001231655	0.561768967 0.000428372	0.687844482 0.00026479	0.585027161 0.004875297	0.610985186 0.00123378	0.575940091 0.003267119	0.624683023 0.00117498	0.624083023 0.00117498	0.748633892 2.59827E-05	0.743648128 3.13008E-05	0.551712943 0.005192156	0.531002969 0.007588713	
VAR00021	0.581163376 0.002349023	0.479432395 0.017789347	0.6008179 0.011830289	0.600135504 0.000001	0.654865663 0.000001	0.624683023 0.003267119	0.624683023 0.00117498	0.421192019 0.040390659	0.589408873 0.002438649	0.448939081 0.003738023	0.59412285 0.0120058	0.50300821 0.151068823	
VAR00022	0.708299509 0.00010754	0.505199582 0.011788815	0.6008179 0.011830289	0.600135504 0.000001	0.654865663 0.000001	0.624683023 0.003267119	0.624683023 0.00117498	0.421192019 0.040390659	0.589408873 0.002438649	0.448939081 0.003738023	0.59412285 0.0120058	0.50300821 0.151068823	
VAR00023	0.733950724 4.60425E-05	0.530268154 0.000001	0.751752847 2.28381E-05	0.738951157 1.71429E-05	0.575940091 0.003267119	0.459652008 0.023034799	0.515355551 0.009955273	0.854865663 0.000515683	0.538057487 0.008686081	0.811982141 1.48514E-05	0.738865626 3.59393E-05	0.70027139 0.00139122	
VAR00024	0.621580774 0.001165558	0.619419407 0.00247722	0.598448694 0.002005654	0.697644482 0.00200478	0.539859962 0.004556893	0.697644482 0.00200478	0.539859962 0.004556893	0.640934934 0.000738136	0.539859962 0.004556893	0.640934934 0.000738136	0.539859962 0.004556893	0.539859962 0.004556893	
VAR00025	0.744765221 0.88242E-05	0.630859745 0.00094813	0.645785127 0.003653331	0.676147541 0.000286778	0.528754459 0.008144038	0.302303671 0.151058823	0.591602969 0.007588713	0.524018385 0.008581219	0.5759384658 0.005381219	0.5759384658 0.005381219	0.522043652 0.008879191	0.378802231 0.070332414	
VAR00026	0.744765221 0.88242E-05	0.630859745 0.00094813	0.645785127 0.003653331	0.676147541 0.000286778	0.528754459 0.008144038	0.302303671 0.151058823	0.591602969 0.007588713	0.524018385 0.008581219	0.5759384658 0.005381219	0.5759384658 0.005381219	0.522043652 0.008879191	0.378802231 0.070332414	
VAR00027	0.721530005 6.8908E-05	0.590371446 0.00583284	0.60687572 0.001669597	0.755167264 1.91588E-05	0.511483587 0.004489273	0.490092142 0.010035735	0.490092142 0.010035735	0.524018385 0.008581219	0.5759384658 0.005381219	0.5759384658 0.005381219	0.522043652 0.008879191	0.378802231 0.070332414	
VAR00028	0.590304843 0.000248918	0.468748552 0.02086125	0.490576589 0.014912601	0.295778009 6.05287E-05	0.503861253 0.001760282	0.407356724 0.04824353	0.517037444 0.009566949	0.794039444 3.6289E-06	0.67791477 0.000275587	0.712110125 9.48952E-05	0.811430871 1.49887E-08	0.616878433 0.001816726	
VAR00029	0.731900584 4.86809E-05	0.582443514 0.002873136	0.588425849 0.000229571	0.579301616 0.00301255	0.628590084 0.001004385	0.504486854 0.011981286	0.580181095 0.00785852	0.592237682 0.012386064	0.683474183 0.006231752	0.671210125 9.48952E-05	0.817049083 0.001316752	0.541765389 0.005249827	
VAR00030	0.900774364 0.900001	0.775709451 8.43344E-06	0.829598653 0.000001	0.83516741 0.000001	0.750588197 2.37973E-05	0.49764635 0.013343682	0.570165804 0.003626918	0.623683389 0.001122558	0.637683689 0.000800286	0.783857156 5.83353E-06	0.724851352 6.16488E-05	0.727138288 5.89116E-05	
VAR00031	0.817893745 1.08701E-05	0.638184315 0.000772546	0.654832927 0.000221953	0.678712173 0.000266359	0.686223388 0.000389747	0.463914546 0.022401554	0.581889657 0.002455906	0.561776793 0.002862503	0.762936619 1.45616E-05	0.660226209 0.00044554	0.685825989 0.00213081	0.822684388 0.000781233	



		VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
VAR00032	Correlation Coefficient	0,704575949	0,653546139	0,617554402	0,820416023	0,675430519	0,729055292	0,546179017	0,551421694	0,515312526	0,697043913	0,715565055	0,71305421	0,572792197
	Sig. (2-tailed)	0,000121256	0,000533894	1,07527E-06	0,000001	0,000292722	5,31682E-05	0,00064682	0,004399721	0,00956423	0,000370642	8,46322E-05	8,96009E-05	0,003440132
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00033	Correlation Coefficient	0,627456319	0,564728651	0,501458795	0,627742987	0,643886744	0,652108307	0,330525588	0,480189397	0,719484289	0,649366033	0,706554714	0,552017514	0,526722056
	Sig. (2-tailed)	0,001030787	0,004039514	0,012544397	0,001023639	0,000685917	0,00055447	0,114677851	0,017555739	7,41498E-05	0,000595356	0,000113789	0,004259951	0,008184334
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00034	Correlation Coefficient	0,433197808	0,547752807	0,508155526	0,410365419	0,377453602	0,436693063	0,421760333	0,792436106	0,529412533	0,462173726	0,716657684	0,454279674	0,547526273
	Sig. (2-tailed)	0,034464836	0,005593257	0,011614371	0,046401827	0,069008965	0,032916576	0,040092609	3,91928E-06	0,007604509	0,022978237	8,15889E-09	0,025745513	0,005617594
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00035	Correlation Coefficient	0,450085927	0,4080632	0,417785745	0,424695349	0,493264437	0,632131139	0,59482644	0,564499746	0,480196276	0,565484501	0,577207701	0,552482254	0,414904563
	Sig. (2-tailed)	0,02732136	0,047758802	0,042220368	0,038683626	0,014313345	0,007437903	0,002170991	0,004057819	0,017556319	0,00390207	0,003145027	0,08422085	0,04379823
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00036	Correlation Coefficient	0,660404865	0,449190535	0,553498	0,560182278	0,486818508	0,567563571	0,505572581	0,602464076	0,507382681	0,710777761	0,600401351	0,614567105	0,392839506
	Sig. (2-tailed)	0,000444612	0,027687201	0,005019413	0,005344227	0,015844675	0,003819529	0,011726521	0,001830674	0,011380939	9,91814E-05	0,001922336	0,001398169	0,057574155
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00037	Correlation Coefficient	0,669247651	0,701085271	0,629489883	0,626096007	0,675140534	0,728563342	0,395512884	0,568952691	0,425530294	0,536163722	0,702925306	0,634268294	0,811066116
	Sig. (2-tailed)	0,000001	0,000135481	0,000981288	0,00109081	0,000295157	5,80553E-05	0,067261519	0,003868074	0,03816291	0,006919094	0,000127811	0,00087303	0,001513627
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038	Correlation Coefficient	0,893470323	0,727808709	0,693254065	0,722546865	0,722665577	0,763810471	0,449940844	0,589547633	0,486711316	0,580392815	0,794940127	0,746217399	0,641525255
	Sig. (2-tailed)	0,000001	5,59766E-05	0,000172804	6,87693E-05	0,84944E-05	1,40445E-05	0,027376871	0,002431364	0,015670724	0,002946712	2,0138E-05	2,82909E-05	0,000728311
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00039	Correlation Coefficient	0,770175557	0,735519059	0,682384221	0,669074205	0,658472457	0,585897767	0,265879704	0,973478278	0,542250533	0,547539827	0,847215121	0,631594792	0,74003375
	Sig. (2-tailed)	1,07399E-05	4,21688E-05	0,000421261	0,000350293	0,000468275	0,002526438	0,221897001	0,000309476	0,006193395	0,005605071	0,000001	0,000932254	3,57146E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

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

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



Nonparametric Correlations

[DataSets] E: \kuah\testis iye\kompetensi pejabat

			VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
--	--	--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Correlations

			VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	0,699112115	0,759305899	0,607546911	0,591205421	0,461587896	0,382776383	0,703342259	0,371903047	0,440168058	0,495718887	0,69144713	0,715360897	0,688245668	
		Sig. (2-tailed)	0,000144149	1,68962E-05	0,001639388	0,002346913	0,017182465	0,064872352	0,000126127	0,073534036	0,031355045	0,013763292	0,000162591	0,52121E-05	0,000201123	
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		VAR00002	Correlation Coefficient	0,443854422	0,453557602	0,351720591	0,37133005	0,345839011	0,261954462	0,558272813	0,601106657	0,588236541	0,368191933	0,552756982	0,516219977	0,717167536
		Sig. (2-tailed)	0,029762653	0,026011447	0,091905364	0,074013706	0,097854059	0,216280085	0,004580898	0,00189267	0,002499864	0,076893022	0,036090527	0,009811854	8,01999E-05	
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		VAR00003	Correlation Coefficient	0,745165348	0,751333908	0,724786001	0,701658886	0,747090003	0,418705098	0,818021293	0,604645227	0,587126821	0,494542341	0,764447794	0,875405213	0,761622554
		Sig. (2-tailed)	2,94485E-05	2,32138E-05	6,17692E-05	0,00013179	2,73614E-05	0,041712264	1,04782E-06	0,001740058	0,002598317	0,013957703	1,38775E-05	0,000001	1,83714E-05	
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		VAR00004	Correlation Coefficient	0,67393130	0,741574898	0,654537178	0,644518456	0,521677162	0,546566537	0,764081805	0,536811765	0,654613371	0,749032882	0,721367899	0,711497981	0,7452752
		Sig. (2-tailed)	0,000001	3,37198E-05	0,000345791	0,000674944	0,00893563	0,005718343	1,38987E-05	0,006595116	0,000519041	2,53979E-05	6,94827E-05	9,88516E-05	2,93258E-05	
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		VAR00005	Correlation Coefficient	0,742358504	0,503973829	0,666940277	0,550485368	0,328634703	0,542688522	0,665309143	0,243943363	0,60201176	0,631044487	0,63342646	0,672545563	0,585458829
		Sig. (2-tailed)	3,27457E-05	0,01203909	0,000487891	0,005313822	0,116894651	0,006123416	0,000498295	0,250665253	0,012431815	0,000944864	0,000891319	0,000317742	0,004743535	
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		VAR00006	Correlation Coefficient	0,732950153	0,446741299	0,722818393	0,68441849	0,42192938	0,783917162	0,761041312	0,583088407	0,652530379	0,62833716	0,730408905	0,632021714	0,737457833
	Sig. (2-tailed)	4,62814E-05	0,028832142	6,81472E-05	0,00022541	0,040004465	5,84424E-06	1,5742E-05	0,002785493	0,000548371	0,001009059	5,06826E-05	0,000922571	3,92811E-06		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00007	Correlation Coefficient	0,738382058	0,368373773	0,633771426	0,537129766	0,217275306	0,65240458	0,693639239	0,46127157	0,684411631	0,750532148	0,699238919	0,550731139	0,695267293	
	Sig. (2-tailed)	3,7995E-05	0,07652636	0,000883785	0,006799397	0,307797776	0,00050187	0,000170778	0,023261775	0,000225456	2,39519E-05	0,001972132	0,005289274	0,000162442		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00008	Correlation Coefficient	0,601270823	0,485160792	0,571872705	0,519880282	0,362268503	0,37598613	0,72375336	0,401784078	0,524603657	0,793511013	0,542887805	0,612146887	0,587105264	
	Sig. (2-tailed)	0,001845822	0,016258762	0,000504442	0,009216672	0,081919465	0,070184075	6,40394E-05	0,051836303	0,008493148	3,72176E-06	0,006121243	0,001476707	0,002560482		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00009	Correlation Coefficient	0,616790566	0,702044533	0,640054253	0,596485442	0,466001705	0,527968489	0,880246313	0,622731004	0,767551011	0,784902215	0,74889643	0,710940914	0,763062119	
	Sig. (2-tailed)	1,12158E-06	0,000131433	0,000755844	0,002085263	0,016047363	0,000007319	0,000001	0,001153991	1,2004E-05	5,58545E-06	2,64237E-05	0,000101605	1,44865E-05		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00010	Correlation Coefficient	0,688249089	0,547056957	0,584508108	0,514709925	0,551962221	0,329559842	0,689073578	0,597732631	0,536227684	0,60683226	0,485442129	0,637232885	0,711572097	
	Sig. (2-tailed)	0,000201103	0,00566635	0,002704124	0,001392216	0,005167737	0,115806752	0,00019518	0,002038198	0,006911115	0,001662222	0,016187784	0,000811171	9,88256E-05		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00011	Correlation Coefficient	0,685938065	0,636873234	0,676830973	0,675152609	0,59260191	0,39859463	0,699708395	0,646207867	0,664193836	0,558544504	0,695518806	0,632833227	0,727765221	
	Sig. (2-tailed)	0,000215478	0,000818458	0,000267759	0,000295059	0,00227772	0,053695352	0,000001	0,00064634	0,000400933	0,004558947	0,000181187	0,000001	5,56701E-05		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00012	Correlation Coefficient	0,917515879	0,723268418	0,838590257	0,767723745	0,585442869	0,831188897	0,857273546	0,566272906	0,625901971	0,742943124	0,752897945	0,810875648	0,83173037	
	Sig. (2-tailed)	0,000001	6,51274E-05	0,000001	4,89954E-05	0,00265166	0,000942	0,000001	0,003593321	0,001069968	3,20318E-05	2,16314E-05	1,56119E-06	0,000001		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00013	Correlation Coefficient	0,938028091	0,883928367	0,77834647	0,817057169	0,721988205	0,563467086	0,792852189	0,603736571	0,591966604	0,862306577	0,739677947	0,822584113	0,792184843	
	Sig. (2-tailed)	0,000001	0,000001	7,51803E-06	1,10522E-06	6,80954E-05	0,005022383	3,84175E-06	0,001785471	0,002326848	0,000422152	3,51885E-05	0,000001	3,96678E-06		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00014	Correlation Coefficient	1	0,800531803	0,880538929	0,818626575	0,613216654	0,626639736	0,849348881	0,50763912	0,513533518	0,751526483	0,706696358	0,809257426	0,821628116	
	Sig. (2-tailed)		2,83503E-06	0,000001	1,01315E-06	0,001440923	0,001046149	0,000001	0,011332695	0,001430468	2,30396E-05	0,000116977	1,68282E-06	0,000001		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00015	Correlation Coefficient	0,800531803	1	0,694346457	0,761518727	0,721541308	0,359132552	0,703160948	0,473217193	0,463638223	0,483114988	0,726972704	0,802853167	0,722948859	
	Sig. (2-tailed)	2,83503E-06		0,000107112	1,54364E-05	6,91181E-05	0,984798806	0,000126857	0,019514757	0,02249227	0,016782671	5,72435E-05	2,34374E-06	6,58501E-05		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
	VAR00016	Correlation Coefficient	0,880538929	0,694346457	1	0,93448726	0,68517564	0,591337879	0,791750078	0,422166234	0,455436925	0,843868021	0,59760861	0,767284874	0,814879671	

		VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
	Sig. (2-tailed)	0.000001	0.000167112		0.000001	0.000152954	0.002340284	4.05016E-06	0.039725554	0.025323142	0.000586245	0.002043724	1.21447E-05	1.24529E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00017	Correlation Coefficient	0.818626575	0.761519727	0.93448728	1	0.819540975	0.613746761	0.715462983	0.525440229	0.433569448	0.533833876	0.646815157	0.753575177	0.795298918
	Sig. (2-tailed)	1.01315E-06	1.54354E-05	0.000001		0.000001	0.001423468	8.49217E-05	0.008311731	0.03429313	0.007215046	0.000636317	2.12557E-05	3.41274E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00018	Correlation Coefficient	0.513216654	0.721541208	0.695175304	0.819540975	1	0.435130419	0.572128491	0.672655883	0.428748306	0.278730915	0.598979607	0.546117787	0.688763408
	Sig. (2-tailed)	0.001440923	5.91181E-05	0.000162904	0.000001		0.033579216	0.003406451	0.000117648	0.036574461	0.167195614	0.001983341	0.000647838	0.000199032
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00019	Correlation Coefficient	0.626839736	0.358132552	0.591337579	0.613746761	0.435130419	1	0.564534759	0.502800737	0.565874053	0.460772501	0.70811978	0.383851237	0.470373257
	Sig. (2-tailed)	0.001046149	0.084798606	0.002340284	0.001423468	0.033579216		0.004055027	0.012272633	0.003949427	0.02345104	0.000115394	0.064053095	0.020363256
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00020	Correlation Coefficient	0.849346881	0.703160949	0.791750078	0.715462983	0.572128491	0.564534759	1	0.624325447	0.743287971	0.711275619	0.753803892	0.81629345	0.80818362
	Sig. (2-tailed)	0.000001	0.000126887	4.05016E-06	8.49217E-05	0.003486451	0.004055027		0.001111061	3.16183E-05	9.75727E-05	2.10643E-05	1.15266E-06	1.78864E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00021	Correlation Coefficient	0.50763912	0.473217193	0.422466234	0.525840229	0.672556083	0.502800737	0.624325447	1	0.819103502	0.470000858	0.7048214	0.580310574	0.705168052
	Sig. (2-tailed)	0.011332695	0.019514757	0.035725554	0.008311731	0.000317646	0.012272633	0.001111061		0.000001	0.020476541	0.000120307	0.00295672	0.000118978
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00022	Correlation Coefficient	0.513533618	0.183583323	0.455438925	0.433569448	0.428748305	0.565874053	0.743287971	0.819103502	1	0.68533495	0.791966389	0.643802703	0.881630547
	Sig. (2-tailed)	0.001430468	0.02249227	0.025323142	0.03429313	0.036574461	0.003949427	3.16183E-05	0.000001		0.000219383	4.00848E-06	0.000687389	0.000244674
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00023	Correlation Coefficient	0.751528483	0.483114588	0.643868021	0.533833876	0.278730915	0.460772601	0.711275619	0.470000858	0.68533495	1	0.558218827	0.625704046	0.681836895
	Sig. (2-tailed)	2.30395E-05	0.016782671	0.000686245	0.007215046	0.167195614	0.02345104	9.75727E-05	0.020476541	0.000219383		0.004585846	0.001075054	0.000243201
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00024	Correlation Coefficient	0.705693358	0.726972704	0.59760961	0.646815157	0.598979607	0.70811978	0.753803892	0.7948214	0.791966389	0.558218827	1	0.806425408	0.717769945
	Sig. (2-tailed)	0.000118977	6.72435E-05	0.002048724	0.000836317	0.001983341	0.000115394	2.10643E-05	0.000120307	4.00848E-06	0.004585846		1.95122E-06	7.85858E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00025	Correlation Coefficient	0.809257426	0.802853167	0.767284874	0.753575177	0.645117787	0.383861237	0.51629345	0.580310574	0.643802703	0.525704046	0.806425408	1	0.804753379
	Sig. (2-tailed)	1.66282E-06	2.34374E-06	1.21447E-05	2.12557E-05	0.000647838	0.064053095	1.15266E-06	0.00295672	0.00087389	0.001075054	1.95122E-06		2.12609E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00026	Correlation Coefficient	0.821628116	0.722948869	0.814879571	0.795298918	0.688763408	0.470373257	0.80818362	0.705168052	0.681836895	0.717769945	0.804753379	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000001	6.58501E-05	1.24529E-06	3.41274E-06	0.000199032	0.020363256	1.78864E-06	0.000118978	0.000244674	0.000243201	7.85858E-05	2.12609E-06	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00027	Correlation Coefficient	0.499902095	0.439242634	0.52877020	0.564327718	0.449252703	0.442458313	0.592283625	0.595029345	0.524588451	0.430160802	0.555777223	0.457019585	0.821950134
	Sig. (2-tailed)	0.012885835	0.031754923	0.007894587	0.004071562	0.027643052	0.03038412	0.002833711	0.000856775	0.0084954	0.035891114	0.004805887	0.024758229	0.000001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00028	Correlation Coefficient	0.648234178	0.501594009	0.581607036	0.591581358	0.471208051	0.388121641	0.721598561	0.507106567	0.589038802	0.851785458	0.563468707	0.636529418	0.724042574
	Sig. (2-tailed)	0.000513417	0.012535161	0.000244843	0.002328113	0.020111149	0.050912333	6.88872E-05	0.011433151	0.002457792	0.000001	0.004140774	0.000825497	8.34852E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00029	Correlation Coefficient	0.448117253	0.522254677	0.38022523	0.548446857	0.486413163	0.321598878	0.63318371	0.741823694	0.556861271	0.383581814	0.591425779	0.594232062	0.644626218
	Sig. (2-tailed)	0.028085789	0.00862694	0.059405979	0.005521225	0.015944747	0.125413547	0.00085653	3.34072E-05	0.004705233	0.05706205	0.002335877	0.002199153	0.000673088
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00030	Correlation Coefficient	0.65935757	0.613750855	0.64707288	0.724746266	0.511912295	0.543447605	0.74237267	0.70303518	0.594001657	0.465018484	0.734218589	0.747511099	0.778120518
	Sig. (2-tailed)	0.000457255	0.001422031	0.000632032	6.16747E-05	0.001482618	0.006058444	3.27263E-05	0.000127365	0.002732916	0.022041956	4.42050E-05	2.69228E-05	7.59408E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00031	Correlation Coefficient	0.710233357	0.667152716	0.660423357	0.847133246	0.504457346	0.266725877	0.722419179	0.537831311	0.459952112	0.686530509	0.490541848	0.700034696	0.864457305
	Sig. (2-tailed)	0.000100967	0.000368926	0.000444269	0.00053112	0.001757912	0.207783943	6.70836E-05	0.008211517	0.023731533	0.000209824	0.01494443	0.000139774	0.000396045
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00032	Correlation Coefficient	0.850619028	0.697714181	0.804565216	0.766750818	0.534577265	0.413222261	0.827804476	0.526852074	0.54522607	0.681200025	0.622026814	0.843385878	0.833517104
	Sig. (2-tailed)	0.000001	0.000150588	2.14763E-06	1.24211E-05	0.007119473	0.044747354	0.000001	0.008149842	0.005754673	0.000247773	0.0011734	0.000001	0.000001

		VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00033	Correlation Coefficient	0,618878681	0,413589637	0,530730928	0,453936282	0,256486454	0,496757514	0,672936603	0,358459039	0,565302978	0,853478775	0,542057425	0,495507495	0,530351449
	Sig. (2-tailed)	0,00126363	0,044550058	0,007525458	0,025871708	0,226351639	0,013535814	0,000914246	0,086417414	0,003994158	0,000001	0,008215398	0,013809973	0,00767895
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00034	Correlation Coefficient	0,455478384	0,45837765	0,300182467	0,35846204	0,538516747	0,246294898	0,595265443	0,826638803	0,754827836	0,4586807	0,540775529	0,507108231	0,645050889
	Sig. (2-tailed)	0,025308864	0,024277346	0,154100252	0,065423659	0,006518535	0,245982914	0,002150504	0,000001	1,34627E-05	0,024171513	0,008363125	0,011432838	0,000865844
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00035	Correlation Coefficient	0,252424354	0,264234011	0,114950232	0,245432785	0,311368581	0,312037356	0,403758072	0,569305361	0,547421184	0,248049739	0,407581464	0,27119345	0,313548408
	Sig. (2-tailed)	0,234047863	0,212143429	0,592750246	0,247682871	0,138589567	0,137899334	0,050392253	0,004490435	0,005627982	0,242526097	0,048047687	0,18990233	0,135705168
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00036	Correlation Coefficient	0,648659978	0,462979254	0,567956183	0,491496159	0,250305559	0,195697595	0,592788462	0,205588411	0,448900533	0,850229987	0,373017531	0,617005111	0,585549667
	Sig. (2-tailed)	0,000806592	0,022709918	0,003789867	0,014720893	0,238129295	0,359434221	0,00228881	0,1761688	0,027786076	0,000001	0,07260784	0,001320102	0,002590653
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00037	Correlation Coefficient	0,795055388	0,643852927	0,602931195	0,550752014	0,328150989	0,472892972	0,731098827	0,328227575	0,611989751	0,73712345	0,641322583	0,665161659	0,573030789
	Sig. (2-tailed)	3,45344E-06	0,008889842	0,001817735	0,005287193	0,1198522	0,018610015	4,94804E-06	0,116887234	0,001482705	3,97653E-05	0,000732052	0,000220504	0,003423809
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038	Correlation Coefficient	0,749823635	0,604383418	0,622166474	0,627376434	0,447419069	0,398195401	0,763216009	0,396820915	0,579598838	0,637393245	0,671568116	0,800967751	0,588872419
	Sig. (2-tailed)	2,46213E-05	0,00166822	0,001169529	0,001032723	0,028362462	0,053957816	1,43952E-05	0,055002114	0,002894367	0,000807936	0,00032863	2,57799E-06	0,002465494
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00039	Correlation Coefficient	0,749823635	0,604383418	0,622166474	0,627376434	0,447419069	0,398195401	0,763216009	0,396820915	0,579598838	0,637393245	0,671568116	0,800967751	0,588872419
	Sig. (2-tailed)	2,46213E-05	0,00166922	0,000481073	0,001032723	0,008545841	0,053957816	1,36676E-06	0,01055175	0,000363978	0,000807936	2,11491E-05	0,000001	0,000363978
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

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

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



	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
VAR00016	Correlation Coefficient	0,702434982	0,606843694	0,618108189	0,851321393	0,721973198	0,850867732	0,51861415	0,393851164	0,382930635	0,654779934	0,790043744	0,731243561
	Sig. (2-tailed)	0,000129817	0,001665537	0,001347893	0,000001	6,81005E-05	0,000001	0,009419066	0,056877118	0,054755377	0,000516756	4,39267E-06	4,92048E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00017	Correlation Coefficient	0,705723674	0,530135852	0,62740105	0,847303514	0,754590563	0,820825207	0,456132966	0,393202214	0,35831549	0,688741273	0,803135857	0,778111417
	Sig. (2-tailed)	0,000116874	0,00770535	0,001032111	0,000001	2,04177E-05	0,000001	0,025073164	0,057323493	0,085561099	0,000198151	2,3103E-06	7,59714E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00018	Correlation Coefficient	0,600550199	0,680717111	0,508441561	0,486301121	0,743503513	0,393506864	0,510961768	0,643269625	0,256601645	0,492015276	0,254195564	0,345522689
	Sig. (2-tailed)	0,001916042	0,00025129	0,011182708	0,015972636	3,13622E-05	0,057113605	0,010722254	0,000696785	0,226135881	0,014600128	0,230870948	0,09818191
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00019	Correlation Coefficient	0,610156058	0,593057854	0,555752949	0,663635111	0,687917829	0,759875244	0,678241654	0,807087315	0,412568144	0,597666619	0,817906336	0,792125567
	Sig. (2-tailed)	0,001545325	0,002255508	0,00480812	0,000407117	0,000203111	1,65094E-05	0,000270007	0,001656431	0,04512071	0,002041138	1,05452E-06	3,97805E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00020	Correlation Coefficient	0,506418804	0,631366786	0,694094415	0,609902156	0,69501015	0,764073333	0,642809254	0,60552154	0,57036697	0,550221905	0,616826656	0,605823924
	Sig. (2-tailed)	0,011563969	0,000937461	0,000168411	0,00155427	0,000163734	1,38921E-05	0,000704989	0,001715703	0,003611947	0,005340244	0,001325592	0,001704117
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00021	Correlation Coefficient	0,58646145	0,567352714	0,478498643	0,588806014	0,629340908	0,438713385	0,488797408	0,734210913	0,333771553	0,420591979	0,399302672	0,488098168
	Sig. (2-tailed)	0,002595471	0,003835541	0,018015201	0,002469972	0,000984835	0,031985183	0,015360623	4,42208E-05	0,110947438	0,040706	0,053232654	0,015530088
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00022	Correlation Coefficient	0,745182408	0,651872995	0,550514469	0,780105392	0,735748236	0,519565204	0,531527983	0,497390574	0,308983519	0,65415306	0,588939916	0,564933314
	Sig. (2-tailed)	2,94295E-05	0,000557919	0,005310911	6,94872E-06	4,18178E-05	0,009266696	0,007518218	0,013398883	0,141799018	0,000525403	0,002462963	0,004023356
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00023	Correlation Coefficient	0,52783134	0,766438165	0,616466721	0,467943971	0,750226446	0,675750888	0,795331786	0,517757022	0,552193306	0,77289954	0,59932279	0,475511677
	Sig. (2-tailed)	0,008026388	1,25854E-05	0,001336724	0,021111497	2,42387E-05	0,000290052	3,40728E-06	0,009558161	0,005145187	9,55208E-06	0,001988466	0,018822813
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00024	Correlation Coefficient	0,673445883	0,453933627	0,442029384	0,683261053	0,451919478	0,644905183	0,471874468	0,423004309	0,478464421	0,570720011	0,822385773	0,780674227
	Sig. (2-tailed)	0,000309742	0,025872686	0,030954187	0,000233241	0,026622941	0,000568302	0,019911715	0,039447549	0,018024607	0,003586494	0,000001	6,77298E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00025	Correlation Coefficient	0,753919273	0,561657793	0,582651654	0,609156299	0,501646971	0,705324601	0,38815906	0,31409701	0,504518939	0,639844286	0,744941722	0,817327369
	Sig. (2-tailed)	2,09684E-05	0,004289936	0,002810939	0,0015808	0,012505993	0,000118382	0,060885283	0,134982744	0,011931762	0,000759847	2,96999E-05	1,0885E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00026	Correlation Coefficient	0,602611481	0,73098765	0,400648416	0,31148336	0,494976827	0,499533057	0,613385416	0,748167569	0,435423296	0,414779478	0,551863853	0,448839511
	Sig. (2-tailed)	0,00183068	4,96569E-05	0,052361548	0,138436684	0,01392773	0,012922067	0,001433347	2,62508E-05	0,033446593	0,043868252	0,005177362	0,027803835
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00027	Correlation Coefficient	1	0,711473929	0,500929139	0,651804783	0,700680695	0,605718959	0,462793479	0,433688962	0,401652205	0,695815057	0,627714506	0,588361785
	Sig. (2-tailed)		9,69383E-05	0,012653014	0,000558918	0,00013722	0,001708131	0,022771574	0,034238047	0,051719027	0,000159718	0,001024342	0,002493346
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00028	Correlation Coefficient	0,711473929	1	0,549600764	0,493973357	0,714398817	0,438259811	0,797027039	0,670848914	0,223846731	0,49352402	0,434121571	0,317205862
	Sig. (2-tailed)	9,69383E-05		0,005402971	0,014152655	8,79922E-05	0,032183663	3,13594E-06	0,000333307	0,293030773	0,014254333	0,03403925	0,130955539
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00029	Correlation Coefficient	0,500929139	0,549600764	1	0,791450536	0,688283715	0,673330512	0,462653812	0,317549522	0,527981935	0,642925201	0,519385706	0,586121201
	Sig. (2-tailed)	0,012653014	0,005402971		4,10851E-06	0,000200894	0,000310757	0,022818016	0,130515738	0,008005142	0,000702915	0,009295296	0,002614126
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00030	Correlation Coefficient	0,651804783	0,493973357	0,791450536	1	0,71552297	0,805040632	0,393315585	0,301244795	0,460700009	0,669365412	0,694020349	0,755273841
	Sig. (2-tailed)	0,000558918	0,014152655	4,10851E-06		8,47515E-05	2,09583E-06	0,057245317	0,152576745	0,023475749	0,000347456	0,000168794	1,98703E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00031	Correlation Coefficient	0,700680695	0,714398817	0,688283715	0,71552297	1	0,710582366	0,606397065	0,51794639	0,327602096	0,784762669	0,543134213	0,534919234
	Sig. (2-tailed)	0,00013722	8,79922E-05	0,000200894	8,47515E-05		9,9819E-05	0,001682341	0,009527285	0,118117714	5,62149E-06	0,006093534	0,007075876
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00032	Correlation Coefficient	0,605718959	0,438259811	0,673330512	0,805040632	0,710582366	1	0,464294881	0,274979185	0,597923646	0,775	0,850806728	0,832821542
	Sig. (2-tailed)												
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24



	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
Sig. (2-tailed)	0,001706131	0,032183663	0,000310757	2,09583E-08	9,9619E-05		0,022277113	0,193446094	0,002029712	8,71629E-06	0,000001	0,000001	0,004836655
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00033 Correlation Coefficient	0,462793479	0,757027039	0,462653812	0,393315585	0,605397065	0,464294681	1	0,663768936	0,354903907	0,452370775	0,575234027	0,339607977	0,376724235
Sig. (2-tailed)	0,022771574	3,13594E-06	0,022618016	0,057245317	0,001682341	0,022277113		0,000229776	0,068791696	0,026453337	0,003274172	0,104463243	0,06959113
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00034 Correlation Coefficient	0,433688952	0,870846914	0,317548522	0,301244795	0,51784630	0,274979185	0,663768936	1	0,393909024	0,251845181	0,33335143	0,168933045	0,301436368
Sig. (2-tailed)	0,034238047	0,000333307	0,135515738	0,192576745	0,009527285	0,193449094	0,000229776		0,057456898	0,23515867	0,111443823	0,430044421	0,152303144
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00035 Correlation Coefficient	0,401652205	0,223846731	0,527961935	0,460700009	0,327602096	0,597923648	0,354906907	0,393909024	1	0,643004508	0,579241558	0,52464387	0,70921818
Sig. (2-tailed)	0,051719027	0,293030773	0,00005142	0,023475748	0,118117714	0,002029712	0,088797696	0,057456898		0,000719529	0,003016482	0,008487197	0,000104372
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00036 Correlation Coefficient	0,695815057	0,49352402	0,542925201	0,669365412	0,754762669	0,775	0,452370775	0,251845181	0,642904508	1	0,71503716	0,705172195	0,717887882
Sig. (2-tailed)	0,000159718	0,014254333	0,000702915	0,000347456	5,62149E-06	8,71629E-06	0,026453337	0,23515867	0,000719529		8,51389E-05	0,000118952	7,82739E-05
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00037 Correlation Coefficient	0,627714506	0,434121571	0,519389706	0,694020349	0,543134213	0,850806728	0,575234027	0,33335143	0,579241558	0,71503716	1	0,871473068	0,74735287
Sig. (2-tailed)	0,001024342	0,03403025	0,009295298	0,000168784	0,006093534	0,000001	0,003274172	0,111443883	0,003016482	8,51389E-06		0,000001	2,70763E-05
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00038 Correlation Coefficient	0,588361785	0,317205882	0,588121201	0,755273641	0,534919234	0,832821542	0,339507977	0,168933045	0,52464387	0,705172195	0,871473068	1	0,712717313
Sig. (2-tailed)	0,002493346	0,130955539	0,002614125	1,96703E-05	0,007075876	0,000001	0,104463243	0,430044421	0,008487197	0,000118952	0,000001		9,30424E-05
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00039 Correlation Coefficient	0,505728306	0,380863313	0,533893424	0,627115005	0,369530937	0,584765636	0,376724235	0,301436368	0,70921818	0,717887882	0,74735287	0,712717313	1
Sig. (2-tailed)	0,001707773	0,066335607	0,007207327	0,001039244	0,076305253	0,004036655	0,06959113	0,152303144	0,000104372	7,82739E-05	2,70763E-05	9,30424E-05	
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

[DataSci] 6:WuliahNesis iyetfkompetensi pejabar

			Correlations												
			VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	0,648185674	0,548770239	0,49277134	0,609958966	0,437864824	0,573072744	0,511811513	0,842066303	0,497073925	0,59888562	0,51167227	0,648185674	0,71613598
		Sig. (2-tailed)	0,000546719	0,005487809	0,014425994	0,00189885	0,013292414	0,00342071	0,010570576	0,000718403	0,013467781	0,002915791	0,001492824	0,000646719	5,30287E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00002	VAR00002	Correlation Coefficient	0,981731351	0,646879554	0,684047225	0,850390434	0,630547501	0,689972476	0,686500149	0,563558504	0,537173885	0,553294008	0,679857616	0,681731351	0,768296205
		Sig. (2-tailed)	0,000243954	0,000656171	0,000227897	0,000001	0,000956378	0,000140312	0,000211901	0,004133483	0,006793972	0,005035905	0,000256908	0,000243954	1,16353E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00003	VAR00003	Correlation Coefficient	0,721786023	0,7481619	0,556570085	0,767011781	0,597276774	0,552683411	0,693054985	0,619447289	0,808268937	0,459165376	0,681032434	0,685265578	0,840490339
		Sig. (2-tailed)	6,83399E-05	2,62565E-05	0,004733424	1,22854E-05	0,002058572	0,004204912	0,000144407	0,001246907	0,001612941	0,0130203	0,000240989	0,000219825	0,00074759
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00004	VAR00004	Correlation Coefficient	0,761029274	0,754263455	0,860006045	0,839475583	0,752760404	0,777096831	0,705092426	0,423170763	0,55938491	0,556461729	0,643865344	0,724944909	0,537554551
		Sig. (2-tailed)	1,57498E-05	2,06844E-05	0,000449329	0,000001	2,195E-05	7,95072E-06	0,000119267	0,039361859	0,003683553	0,004743271	0,000688292	6,14485E-05	0,006735102
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00005	VAR00005	Correlation Coefficient	0,627408984	0,476488567	0,404363222	0,493235689	0,353097897	0,459489469	0,387360346	0,565340674	0,551815001	0,485723806	0,582602455	0,577537902	0,498903519
		Sig. (2-tailed)	0,000088224	0,01857446	0,050001924	0,014319915	0,09055224	0,023890873	0,061464674	0,003991201	0,00427681	0,016116974	0,004211571	0,003123848	0,013075568
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00006	VAR00006	Correlation Coefficient	0,706974351	0,694919371	0,820410723	0,85795905	0,774611373	0,701378205	0,722305429	0,549149801	0,506786059	0,572563202	0,817094605	0,840583713	0,731752573
		Sig. (2-tailed)	0,000112257	0,000154193	0,001219004	0,000001	8,90471E-06	0,000134233	6,73268E-05	0,005448889	0,011493981	0,003456054	1,10294E-06	0,000001	4,53161E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00007	VAR00007	Correlation Coefficient	0,464869124	0,43380996	0,634569229	0,712900576	0,613775932	0,773189951	0,661846951	0,599253579	0,404653554	0,498080317	0,585083587	0,556519115	0,629122578
		Sig. (2-tailed)	0,022090286	0,034162352	0,000866571	9,24739E-05	0,001422513	8,43245E-06	0,000427485	0,001971459	0,049834339	0,013254849	0,002616196	0,004738695	0,000990061
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00008	VAR00008	Correlation Coefficient	0,515611681	0,556363185	0,540242053	0,558797347	0,699414770	0,543838339	0,513639428	0,488876213	0,343595282	0,557981553	0,468559532	0,54374887	0,545416272
		Sig. (2-tailed)	0,00974568	0,003911442	0,006425482	0,004712821	0,000142769	0,008014932	0,010250304	0,015341619	0,100196104	0,004806691	0,015418103	0,005024872	0,005841852
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00009	VAR00009	Correlation Coefficient	0,597314953	0,501466264	0,663051351	0,772432973	0,838139203	0,778508776	0,59915788	0,449408174	0,436767071	0,578252489	0,602985176	0,679423595	0,676682065
		Sig. (2-tailed)	0,002056889	0,002332856	0,000413552	9,74709E-06	0,000001	7,46381E-06	0,001975692	0,027582733	0,032843427	0,003076426	0,001815557	0,000260924	0,000334873
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00010	VAR00010	Correlation Coefficient	0,491722442	0,475926177	0,666611237	0,595503229	0,588243994	0,683054623	0,386703883	0,342475671	0,544271418	0,779820734	0,600257455	0,634398384	0,587063981
		Sig. (2-tailed)	0,014668033	0,018738431	0,000375108	0,002138497	0,002499575	0,002787454	0,061944059	0,101381779	0,005967009	7,03818E-06	0,001928436	0,000870233	0,002562713
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00011	VAR00011	Correlation Coefficient	0,612527443	0,623474525	0,656000721	0,768927232	0,67750886	0,601369962	0,509887381	0,40964204	0,523634083	0,59245078	0,541836198	0,612527443	0,683320638
		Sig. (2-tailed)	0,001483891	0,001133798	0,000509288	1,23292E-05	0,000275793	0,001881586	0,001702458	0,046820567	0,008630181	0,002285124	0,006240686	0,001463891	0,000232832
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00012	VAR00012	Correlation Coefficient	0,550879967	0,434263116	0,755981859	0,824233375	0,693411841	0,808738921	0,478155084	0,446513733	0,57894836	0,64051726	0,624193748	0,689358598	0,743563857
		Sig. (2-tailed)	0,005303564	0,033874406	1,93158E-05	0,000001	0,000171972	1,64061E-05	0,018108805	0,028723147	0,003034733	0,000747883	0,001114554	0,000347841	3,11729E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00013	VAR00013	Correlation Coefficient	0,514867629	0,354329215	0,58317473	0,695484876	0,56235518	0,619566431	0,435589134	0,458036759	0,539302593	0,6951201	0,534312177	0,686993453	0,808843164
		Sig. (2-tailed)	0,010039648	0,056550018	0,002780487	0,000161355	0,004231966	0,001243456	0,03338071	0,024397198	0,00653648	0,000220776	0,000872085	0,000208806	1,7199E-06
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00014	VAR00014	Correlation Coefficient	0,721530005	0,680904843	0,731900584	0,900774354	0,817693755	0,704575949	0,627454319	0,433197868	0,450086027	0,660404955	0,859247661	0,883470323	0,770178557
		Sig. (2-tailed)	6,8908E-05	0,000249918	4,80605E-05	0,000001	1,06701E-06	0,000121256	0,001030797	0,034464836	0,02732136	0,000444512	0,000001	0,000001	1,07398E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00015	VAR00015	Correlation Coefficient	0,550371446	0,468748562	0,582443514	0,775735191	0,639184315	0,655546139	0,564729651	0,547752807	0,4080532	0,449190535	0,701085271	0,727609709	0,735519059
		Sig. (2-tailed)	0,005325234	0,02086125	0,002823135	6,43944E-06	0,000772546	0,000633894	0,004039514	0,005583257	0,047758802	0,027667201	0,000135481	5,69758E-05	4,21686E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24



		VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00016	Correlation Coefficient	0.60697572	0.490876549	0.584229849	0.829898663	0.668451231	0.817554402	0.501458796	0.506155526	0.417766745	0.553498	0.629489663	0.693254085	0.652364221
	Sig. (2-tailed)	0.001660367	0.014912661	0.000226671	0.000001	0.000356431	1.07527E-06	0.012544397	0.011614371	0.042220368	0.005019413	0.000981285	0.000172864	0.000421261
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00017	Correlation Coefficient	0.722546865	0.62663224	0.560129399	0.879159717	0.684939227	0.820416023	0.627742987	0.410355419	0.424695349	0.550182278	0.825998007	0.722546865	0.690742095
	Sig. (2-tailed)	6.67893E-05	0.00099399	0.000447834	0.000001	0.000221963	0.000091	0.001023539	0.046401627	0.036593626	0.005344227	0.00109081	6.67893E-05	0.000360393
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00018	Correlation Coefficient	0.756167264	0.725377809	0.579901616	0.83616741	0.670712173	0.675430519	0.843866744	0.377483902	0.490264437	0.489816508	0.575140534	0.722656677	0.658472467
	Sig. (2-tailed)	1.91688E-05	6.05287E-05	0.003012755	0.000001	0.000266359	0.000292722	0.000685917	0.069088965	0.014313345	0.015844875	0.000295157	6.64944E-05	0.000488275
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00019	Correlation Coefficient	0.611463597	0.603687253	0.628530054	0.750888197	0.665223688	0.729955292	0.652109307	0.436503063	0.532131136	0.567663571	0.726586342	0.763810471	0.585897767
	Sig. (2-tailed)	0.001499273	0.001780292	0.001004365	2.37973E-05	0.000389747	5.31882E-05	0.00055447	0.032916576	0.007437903	0.003819529	5.80653E-05	1.40445E-05	0.002626439
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00020	Correlation Coefficient	0.402235062	0.407255724	0.504368634	0.48764635	0.483914546	0.646179017	0.330526586	0.421760333	0.59482844	0.605572561	0.356512864	0.449940844	0.258679704
	Sig. (2-tailed)	0.051348765	0.04824353	0.011981286	0.013343602	0.022401554	0.00064682	0.114677951	0.040092609	0.002170091	0.011726521	0.087261519	0.027376871	0.211897901
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00021	Correlation Coefficient	0.469092142	0.517077444	0.580181095	0.570185804	0.581899657	0.561421694	0.480188397	0.792436106	0.564499746	0.602464076	0.58952691	0.589547633	0.573476278
	Sig. (2-tailed)	0.013035735	0.000689649	0.00295862	0.003626618	0.002853806	0.004309721	0.01756739	3.91928E-06	0.004057819	0.001836874	0.003866074	0.002431384	0.000309475
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00022	Correlation Coefficient	0.689156231	0.794033944	0.502237682	0.829898663	0.561776793	0.515312626	0.719484289	0.529418533	0.480196276	0.507382801	0.425530294	0.486711316	0.542260533
	Sig. (2-tailed)	0.000105693	3.6289E-06	0.012566064	0.001122556	0.002862503	0.0099423	7.41498E-05	0.007804809	0.017553618	0.011380939	0.03816291	0.015970724	0.006183395
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00023	Correlation Coefficient	0.598350822	0.67791477	0.583474193	0.637624666	0.762936619	0.657043913	0.649386033	0.462173726	0.566484501	0.710777761	0.536163722	0.580392815	0.547639827
	Sig. (2-tailed)	0.002010843	0.000272667	0.000231782	0.000003286	1.45618E-05	0.000370542	0.000595356	0.022978237	0.00390207	9.01814E-05	0.006919094	0.002945712	0.005605971
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00024	Correlation Coefficient	0.754940127	0.712119126	0.588026557	0.783957156	0.660238209	0.715565055	0.706554714	0.716657684	0.577207701	0.600401351	0.702926305	0.764940127	0.847215121
	Sig. (2-tailed)	2.0138E-05	9.48992E-05	0.002511109	5.83363E-05	0.00044684	6.46322E-05	0.000113788	8.15888E-05	0.003145027	0.001922338	0.000127811	2.0138E-05	0.000001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00025	Correlation Coefficient	0.69932729	0.611430871	0.617049095	0.724851352	0.595625999	0.71385421	0.562017514	0.454279674	0.562492254	0.614587105	0.634266294	0.746217399	0.631594792
	Sig. (2-tailed)	0.000091	1.49967E-06	0.001318752	6.16489E-05	0.00213381	8.96008E-05	0.004259951	0.025745513	0.004226066	0.001366169	0.000873003	2.82989E-05	0.000932254
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00026	Correlation Coefficient	0.76121654	0.610976433	0.541763389	0.727138269	0.522684369	0.572792197	0.526722065	0.547520273	0.41904563	0.392839506	0.611086116	0.641525255	0.74003375
	Sig. (2-tailed)	1.56296E-05	0.001516726	0.006249027	5.69118E-05	0.009781233	0.003440132	0.008184334	0.005617694	0.04379823	0.057374155	0.001513627	0.000728311	3.57145E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00027	Correlation Coefficient	1	0.807621229	0.634184341	0.759964291	0.605124997	0.660812627	0.613716469	0.36868076	0.469699057	0.532851578	0.59311065	0.682072118	0.583002784
	Sig. (2-tailed)		0.000001	0.000874839	1.64497E-05	0.001730998	0.000573624	0.001424494	0.077819839	0.020569049	0.00734291	0.002252948	0.000241531	0.002790467
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00028	Correlation Coefficient	0.907821229	1	0.600521708	0.708832129	0.650601057	0.695589997	0.793580551	0.415427352	0.490310959	0.537859581	0.591820157	0.640689549	0.515162443
	Sig. (2-tailed)	0.000001		0.001917246	0.000105693	0.000576803	0.002945199	3.70929E-06	0.043506624	0.014998978	0.006710121	0.002316237	0.000744014	0.000989819
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00029	Correlation Coefficient	0.634184341	0.600521708	1	0.850984958	0.702871224	0.791996103	0.481958039	0.390720018	0.618156739	0.819429241	0.771947784	0.792423286	0.596944742
	Sig. (2-tailed)	0.000874839	0.001917246		0.000001	0.000128031	4.00279E-06	0.017084831	0.059055878	0.001285139	0.000001	9.95361E-06	3.52169E-06	0.002073521
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00030	Correlation Coefficient	0.759964291	0.708832129	0.850984958	1	0.755601235	0.842418893	0.656493206	0.45347375	0.578351816	0.706377014	0.848594147	0.888280809	0.726117822
	Sig. (2-tailed)	1.64497E-05	0.000105693	0.000001		1.96126E-05	0.000001	0.000493747	0.026042471	0.003072157	0.00014442	0.000001	0.000001	5.89844E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00031	Correlation Coefficient	0.605124997	0.600521708	0.702871224	0.755601235	1	0.796132035	0.586288779	0.382454091	0.343658295	0.592641726	0.715686085	0.773926511	0.60317177
	Sig. (2-tailed)	0.001730998	0.000576803	0.000128031	1.96126E-05		3.2767E-05	0.00021324	0.065117281	0.100130791	0.002268014	8.42844E-05	9.17487E-06	0.001808345
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

VAR00032	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
		0.650812827 0.050673824 24	0.583566997 0.002354199 24	0.791988103 4.08279E-05 24	0.842416893 0.000001 24	0.798132038 3.2767E-06 24	0.996793007 0.002380383 24	0.402887235 0.050996405 24	0.326732484 0.003082481 24	0.677443929 0.000276291 24	0.647986074 0.000161788 24	0.732071866 4.77662E-05 24	0.551971396 0.005168821 24	
VAR00033	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.613716489 0.010424484 24	0.79380551 3.70829E-05 24	0.481968039 0.017084831 24	0.658493266 0.000493747 24	0.688288779 0.00021124 24	0.696794007 0.002080033 24	0.47748069 0.01622271 24	0.32769917 0.11800234 24	0.38959937 0.059079247 24	0.560745261 0.004366797 24	0.553171481 0.007301063 24	0.512572739 0.010434211 24	
VAR00034	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.36888078 0.077018639 24	0.415427352 0.043506524 24	0.390720018 0.059055878 24	0.45347375 0.02604247 24	0.382454081 0.065117281 24	0.402837235 0.059566405 24	0.47748069 0.01622271 24	0.528574486 0.000876896 24	0.40116581 0.052029595 24	0.40116581 0.052029595 24	0.453354378 0.026088889 24	0.601611343 0.001871853 24	
VAR00035	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.469685057 0.020569949 24	0.490310989 0.014958978 24	0.618456794 0.001285139 24	0.578351618 0.003072157 24	0.340658295 0.160130781 24	0.528732484 0.005082481 24	0.32769917 0.11800234 24	0.529874486 0.000976896 24	0.760495982 1.65975E-05 24	0.509561324 0.010903125 24	0.546178092 0.005446008 24	0.672330875 0.003472271 24	
VAR00036	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.532651978 0.00734291 24	0.537859581 0.008710121 24	0.818428241 0.000001 24	0.705377014 0.000114442 24	0.592841726 0.002286014 24	0.677443929 0.000276291 24	0.399554937 0.059878247 24	0.40116581 0.052029595 24	0.760495982 1.65975E-05 24	0.717703543 7.87619E-05 24	0.726728545 1.14247E-05 24	0.696223933 0.000148207 24	
VAR00037	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.59311665 0.002252848 24	0.594620157 0.002316237 24	0.771947784 9.95361E-05 24	0.848594147 0.000001 24	0.715588085 8.42844E-05 24	0.647955674 0.000617686 24	0.590746281 0.004366797 24	0.473378634 0.019467494 24	0.717703543 7.87619E-05 24	0.768728545 1.14247E-05 24	0.968386057 0.000001 24	0.755244119 1.95836E-05 24	
VAR00038	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.582072118 0.000241531 24	0.640580548 0.000744014 24	0.752422286 3.99199E-06 24	0.986290809 0.000001 24	0.773876511 9.17467E-06 24	0.732071866 4.77662E-05 24	0.533171491 0.007001053 24	0.453354378 0.026088889 24	0.549178092 0.005446008 24	0.568386057 0.000001 24	0.968386057 0.000001 24	0.755244119 1.95836E-05 24	
VAR00039	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0.563002784 0.002790487 24	0.516162443 0.009898619 24	0.693171771 0.001808045 24	0.726117822 5.89844E-05 24	0.603171771 0.001808045 24	0.693171771 0.001808045 24	0.512572739 0.010903125 24	0.572330875 0.000472271 24	0.588223933 0.000148207 24	0.755244119 1.95836E-05 24	0.773803659 9.184E-06 24	0.773803659 9.184E-06 24	

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

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

Nonparametric Correlations

[Data Set(1) E: wuuhahless iyatekompetensi belajar]

	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

		Correlations													
		VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039	
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	0,583737163	0,559546104	0,499725339	0,689928375	0,524705050	0,71008722	0,549586476	0,48104156	0,222583381	0,455235174	0,735178661	0,766157473	0,766157473
		Sig. (2-tailed)	0,002748056	0,004469661	0,012502756	0,000191168	0,00847815	0,000101451	0,005404422	0,017327407	0,295879295	0,021971914	3,82528E-05	1,27346E-05	1,27346E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	0,830137083	0,369834061	0,668111597	0,77356515	0,325386976	0,623835403	0,316945565	0,740137694	0,417139427	0,39409353	0,361655154	0,448945446	0,448945446
		Sig. (2-tailed)	0,000001	0,07527725	0,000148727	9,27986E-06	0,120772829	0,001124107	0,131289364	2,6281E-05	0,042561884	0,05671111	0,065574331	0,037762571	0,027762571
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR00003	Correlation Coefficient	0,508362849	0,645885731	0,54074782	0,795755103	0,740682201	0,794856312	0,490218376	0,617560422	0,191973641	0,517496959	0,631918646	0,751734991	0,830136769
		Sig. (2-tailed)	0,01119344	0,000651712	0,005366351	3,33764E-08	3,48629E-05	3,48026E-06	0,0156209	0,001303143	0,368829335	0,009609699	0,000924901	2,26521E-05	0,000001
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR00004	Correlation Coefficient	0,532865724	0,658811984	0,495415961	0,640727495	0,651810014	0,788111587	0,676457323	0,568537012	0,335874771	0,631457358	0,884742696	0,790008529	0,790008529
		Sig. (2-tailed)	0,007338433	0,000464022	0,013830222	0,000743134	0,000558842	4,81135E-06	0,00028424	0,003672385	0,10857753	0,00093539	0,000001	4,4E-05	4,4E-05
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR00005	Correlation Coefficient	0,34072618	0,538342116	0,224903894	0,521287821	0,406804789	0,694925158	0,568332031	0,223746683	0,162215075	0,541959465	0,859895424	0,781031199	0,843872746
		Sig. (2-tailed)	0,103253569	0,006651633	0,290697196	0,009895913	0,048468258	0,000184163	0,003761651	0,293262222	0,448888963	0,00826565	0,000001	6,66472E-05	0,000001
		N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	VAR00006	Correlation Coefficient	0,736546842	0,582410443	0,552367403	0,852178624	0,505102237	0,799261735	0,587921096	0,458576686	0,23090502	0,497674597	0,63694073	0,631586177	0,655509996
	Sig. (2-tailed)	4,08153E-05	0,002825977	0,002827695	0,000001	0,011817831	2,60486E-06	0,003792909	0,024207099	0,280797557	0,01333753	0,000817095	0,00093245	0,000566842	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00007	Correlation Coefficient	0,555391615	0,558430468	0,459305235	0,665381687	0,396373653	0,760852889	0,611155588	0,445135094	0,303040501	0,597574663	0,742880168	0,635209758	0,635209758	
	Sig. (2-tailed)	0,000508437	0,004588987	0,023954575	0,000388271	0,055167526	1,58639E-05	0,001510541	0,009279437	0,150025768	0,002045239	3,21078E-05	0,00085296	0,00085296	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00008	Correlation Coefficient	0,383627651	0,631440888	0,512807448	0,537361756	0,710042028	0,597888235	0,537962928	0,512934374	0,275326853	0,821522303	0,860224662	0,690548015	0,598474947	
	Sig. (2-tailed)	0,064228812	0,000001	0,010395068	0,005770912	0,000101601	0,002031263	0,000001	0,010372874	0,182663672	0,000001	0,000446682	0,000187638	0,002005389	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00009	Correlation Coefficient	0,565113584	0,735495777	0,603962527	0,619943608	0,6510891274	0,725791561	0,799137848	0,6768163	0,478284404	0,62842602	0,849636053	0,7726144	0,7726144	
	Sig. (2-tailed)	0,0040091	4,06914E-05	0,001776505	0,001232465	0,000569481	5,9861E-05	2,82502E-06	0,000281325	0,018074148	0,000982755	0,000001	9,67364E-06	9,67084E-06	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00010	Correlation Coefficient	0,531504236	0,554507149	0,712385615	0,681989151	0,609215488	0,745246187	0,635739231	0,716091735	0,508776423	0,606308781	0,689300089	0,709964209	0,622936339	
	Sig. (2-tailed)	0,007621394	0,004895815	9,4068E-05	0,000242119	0,001578645	2,93581E-05	0,000841849	8,3152E-05	0,011120603	0,00168588	0,00034809	0,00010198	0,001148384	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00011	Correlation Coefficient	0,503776045	0,625164491	0,746893128	0,800973434	0,758224348	0,796517342	0,586824749	0,645098139	0,342877859	0,586715499	0,620991479	0,776912038	0,776912038	
	Sig. (2-tailed)	0,012078174	0,001088025	2,79588E-05	2,57726E-06	1,76525E-05	3,21643E-06	0,002586539	0,000665009	0,100849145	0,002581616	0,001202444	8,01248E-06	8,01248E-06	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00012	Correlation Coefficient	0,632454042	0,719508142	0,558194297	0,799656493	0,734726643	0,913268478	0,662745134	0,508913434	0,212150471	0,652465188	0,814595572	0,793010842	0,825097986	
	Sig. (2-tailed)	0,000912864	7,40896E-05	0,004767853	2,83648E-06	4,34015E-05	0,000001	0,000545282	0,011085275	0,319625947	0,000549311	1,26458E-06	3,81254E-06	0,000001	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00013	Correlation Coefficient	0,479865351	0,58897798	0,580264376	0,694268995	0,742144103	0,822021547	0,53908923	0,624984248	0,372790272	0,583715047	0,756343704	0,76271277	0,76271277	
	Sig. (2-tailed)	0,017637428	0,002460974	0,002953837	0,00016751	3,30082E-05	0,000001	0,006564304	0,008435965	0,07279598	0,002749153	1,90392E-05	1,4697E-05	1,4697E-05	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00014	Correlation Coefficient	0,49902095	0,648234175	0,448117253	0,659357757	0,710233357	0,850619528	0,618878661	0,455479384	0,252424334	0,648856976	0,790555385	0,749823635	0,749823635	
	Sig. (2-tailed)	0,012866835	0,000613417	0,028086789	0,000457255	0,000100967	0,000001	0,00126383	0,025308884	0,234047563	0,000506592	3,45344E-05	2,46213E-05	2,46213E-05	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00015	Correlation Coefficient	0,439242634	0,501504009	0,522384677	0,813790656	0,667152716	0,697714181	0,413566537	0,45837756	0,264234011	0,462979254	0,843662927	0,694383418	0,694383418	
	Sig. (2-tailed)	0,031754923	0,012535181	0,00882694	0,001422031	0,000369526	0,00015059	0,044550058	0,024277346	0,212143429	0,022709916	0,000689842	0,000166922	0,000166922	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
VAR00016	Correlation Coefficient	0,52877026	0,681667036	0,39022823	0,647077288	0,660423357	0,804565216	0,530730928	0,300182467	0,114950232	0,567956163	0,602831195	0,822166474	0,6574667	

		VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
	Sig. (2-tailed)	0,007894687	0,000244843	0,059405979	0,000532032	0,000444289	2,14763E-05	0,007625458	0,154100252	0,592750246	0,003789867	0,001817735	0,001169529	0,000461073
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00017	Correlation Coefficient	0,584327713	0,591561358	0,548446057	0,724746256	0,647133246	0,766750818	0,453935282	0,35946204	0,245432785	0,491498159	0,550752014	0,627376424	0,627376424
	Sig. (2-tailed)	0,004071562	0,002328113	0,005621225	5,18747E-05	0,00063112	1,24211E-05	0,025671709	0,055423959	0,247892871	0,014720683	0,005287193	0,001032723	0,001032723
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00018	Correlation Coefficient	0,449252703	0,471298051	0,486413163	0,611972295	0,604457346	0,534577265	0,256486454	0,538616747	0,311368681	0,250305559	0,326150889	0,447419069	0,524248605
	Sig. (2-tailed)	0,027643052	0,020111149	0,015944747	0,001482618	0,001757012	0,007119473	0,226351639	0,006618535	0,138589667	0,238129295	0,1198522	0,028362462	0,008545841
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00019	Correlation Coefficient	0,442450313	0,388121841	0,321588879	0,543447605	0,266725877	0,413222251	0,496757514	0,246284688	0,312037365	0,195597595	0,472892972	0,388195401	0,388195401
	Sig. (2-tailed)	0,03038412	0,008912333	0,125413547	0,006058444	0,207703943	0,044747354	0,013531534	0,245982914	0,137699334	0,359434221	0,010610015	0,053957816	0,053957816
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00020	Correlation Coefficient	0,582263625	0,721596551	0,63318371	0,74237267	0,722419179	0,827804476	0,672936603	0,595268443	0,403756072	0,592788482	0,731098627	0,763215006	0,812881722
	Sig. (2-tailed)	0,002833711	6,89872E-05	0,000896583	3,27263E-05	6,70636E-05	0,000001	0,000314246	0,002150504	0,050392253	0,00226861	4,94604E-05	1,43952E-05	1,38076E-06
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00021	Correlation Coefficient	0,635029345	0,507108587	0,741823694	0,70303618	0,537031311	0,526962074	0,358489039	0,828538603	0,559305361	0,285568411	0,328827575	0,396620915	0,511917683
	Sig. (2-tailed)	0,000856775	0,011433151	3,34072E-05	0,000127365	0,006811517	0,008149942	0,085417414	0,000501	0,004492435	0,1761586	0,118687234	0,055002114	0,01055175
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00022	Correlation Coefficient	0,524588451	0,589038802	0,558881271	0,584001657	0,459952112	0,54622607	0,565302978	0,764827835	0,547421184	0,448900533	0,611969751	0,579598838	0,667697851
	Sig. (2-tailed)	0,0084954	0,002457798	0,004705233	0,002732916	0,023731533	0,005754673	0,003984168	1,34627E-05	0,005627992	0,027760076	0,001482705	0,002894367	0,000363978
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00023	Correlation Coefficient	0,430166802	0,61785458	0,393681814	0,465013464	0,686830508	0,681200025	0,853478775	0,4586607	0,246049739	0,850229987	0,73712345	0,637393245	0,637393245
	Sig. (2-tailed)	0,035891114	0,000001	0,05706206	0,022041956	0,000209624	0,009247773	0,000001	0,024171513	0,242526097	0,000001	3,97663E-05	0,000807936	0,000807936
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00024	Correlation Coefficient	0,55577220	0,563468707	0,591426778	0,734216589	0,490541848	0,622026814	0,542057425	0,540775529	0,407581464	0,373017531	0,641322583	0,671568116	0,753702346
	Sig. (2-tailed)	0,004805887	0,004140774	0,002335877	4,42088E-05	0,01494443	0,0011734	0,006215398	0,006363125	0,046047687	0,07260784	0,000732052	0,00032663	2,11491E-05
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00025	Correlation Coefficient	0,467019586	0,636529418	0,594232052	0,747511089	0,700094656	0,843385878	0,498507495	0,507108231	0,27119345	0,617005111	0,685161659	0,800967761	0,878776058
	Sig. (2-tailed)	0,024756229	0,000825497	0,002189153	2,69226E-05	0,000139774	0,000001	0,013809973	0,011432836	0,19990233	0,001320102	0,000220504	2,57799E-06	0,000001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00026	Correlation Coefficient	0,821950134	0,724042574	0,644626216	0,778120518	0,664457305	0,833517104	0,530351449	0,645060839	0,313546406	0,586549667	0,573030789	0,588872419	0,667697851
	Sig. (2-tailed)	0,000001	6,34052E-05	0,000673088	7,59406E-05	0,000398046	0,000001	0,00767696	0,000665644	0,135705168	0,002590653	0,003423609	0,002466494	0,000363978
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00027	Correlation Coefficient	1	0,632816081	0,684889047	0,762838758	0,365107064	0,627269407	0,357462036	0,59226677	0,366340403	0,332828074	0,323820563	0,325584917	0,395353114
	Sig. (2-tailed)		0,007373849	0,000222293	1,45805E-05	0,079377473	0,001035389	0,086363042	0,002294165	0,07829176	0,112022751	0,122676301	0,12053382	0,055854325
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00028	Correlation Coefficient	0,532616081	1	0,391318489	0,498541711	0,743875809	0,615885724	0,824306897	0,500605575	0,20084996	0,760742467	0,591432228	0,555748102	0,637077092
	Sig. (2-tailed)	0,007373849		0,058634542	0,01315225	3,09241E-05	0,001354663	0,000001	0,61271954	0,346688559	1,59357E-05	0,002335555	0,004808568	0,000814325
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00029	Correlation Coefficient	0,684889047	0,391318489	1	0,840293234	0,52048988	0,674118376	0,37855513	0,683141363	0,60812659	0,401467526	0,398856531	0,564483497	0,524163247
	Sig. (2-tailed)	0,000222293	0,058634542		0,000001	0,009120516	0,000203881	0,058128932	0,000234054	0,001618064	0,051836776	0,054844784	0,004059115	0,00855855
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00030	Correlation Coefficient	0,762938758	0,498541711	0,840293234	1	0,628718188	0,681210892	0,409118309	0,62209527	0,339220302	0,482513199	0,52700904	0,680009255	0,680009255
	Sig. (2-tailed)	1,45605E-05	0,01315225	0,000001		0,000999804	0,000001	0,047130388	0,001146779	0,104085083	0,018939241	0,008143227	0,000256523	0,000256523
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00031	Correlation Coefficient	0,365107064	0,743875809	0,52048988	0,628718188	1	0,769015301	0,589714691	0,505569145	0,021082763	0,727532212	0,556419027	0,641316745	0,641316745
	Sig. (2-tailed)	0,079377473	3,09241E-05	0,009120516	0,000999804		1,17766E-05	0,002422739	0,011727281	0,922108305	5,81287E-05	0,004747157	0,00073216	0,00073216
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
VAR00032	Correlation Coefficient	0,627269407	0,615865724	0,674118376	0,861210692	0,769015301	1	0,506186131	0,604412111	0,191038208	0,702659553	0,714251731	0,791251627	0,791251627
	Sig. (2-tailed)	0,001035389	0,001354863	0,000303881	0,000001	1,17766E-05		0,011608503	0,011952726	0,371211445	0,000128895	8,84242E-05	4,14767E-06	4,14767E-06

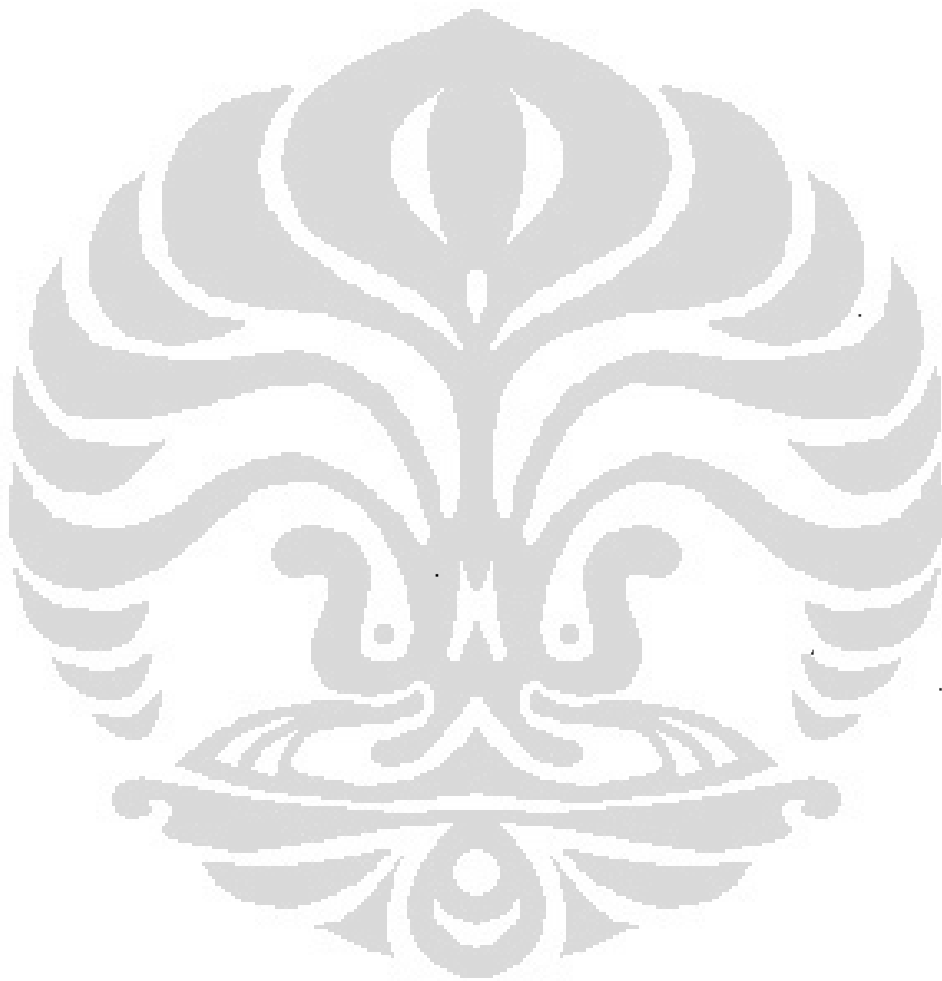
	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039
VAR00033	N 0,357462035 0,0866363042	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,624306897 0,000001	0,37856613 0,008128932	0,409116309 0,047130386	0,689714691 0,002422739	0,505166131 0,011604903	1 0,454048789	0,454048789 0,025830307	0,301747741 0,151653189	0,77686183 7,94694E-06	0,735905997 4,15778E-06	0,6465953299 0,000693762	0,55978068 0,034440911
VAR00034	N 0,55226677 0,002294155	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,508006575 0,01271954	0,693141363 0,000234054	0,82299527 0,00146779	0,505569145 0,011727281	0,50412111 0,011962729	0,454048789 0,025830307	0,454048789 0,025830307	0,593914511 0,002214273	0,436597502 0,032919068	0,461365694 0,023249959	0,509797069 0,010933085	0,509797066 0,010933085
VAR00035	N 0,355340403 0,07829176	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,30084996 0,346666559	0,50812659 0,001618954	0,339220002 0,104886063	0,021082765 0,322106305	0,191038206 0,371211446	0,301747741 0,151859489	0,301747741 0,151859489	0,593914511 0,002214273	0,139677709 0,516077505	0,312815634 0,136698262	0,337183347 0,107122101	0,337183347 0,107122101
VAR00036	N 0,332826074 0,113022751	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,760742407 1,50357E-06	0,401467526 0,051636776	0,482513159 0,016939241	0,727532212 5,51287E-05	0,70256355 0,000128895	0,77686183 7,98894E-06	0,77686183 7,98894E-06	0,436597502 0,032919059	0,139677709 0,515077505	0,701566925 0,009133002	0,701541782 0,000133541	0,699533353 0,001878031
VAR00037	N 0,323820653 0,123676301	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,551432229 0,002335555	0,396856631 0,05444784	0,52709804 0,008143227	0,556419027 0,004747157	0,746251731 8,84242E-05	0,735905997 4,15778E-06	0,735905997 4,15778E-06	0,451365694 0,023249959	0,312815634 0,13666262	0,701668925 0,000133002	0,701541782 0,0000001	0,83327492 0,0000001
VAR00038	N 0,325584917 0,12053362	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,555745102 0,004808569	0,584483497 0,004059119	0,580009255 0,000206523	0,541316745 0,00373216	0,791251627 4,14767E-06	0,646363298 0,000643762	0,646363298 0,000643762	0,509797066 0,010933085	0,337183347 0,107122101	0,935081816 0,000133541	0,935081816 0,0000001	0,916666667 0,0000001
VAR00039	N 0,395353114 0,055854825	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24	24 24 24
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,637677093 0,000914325	0,524163247 0,008539550	0,690009255 0,000206523	0,541316745 0,00373216	0,791251627 4,14767E-06	0,559878068 0,004440911	0,559878068 0,004440911	0,509797066 0,010933085	0,337183347 0,107122101	0,853327492 0,0000001	0,853327492 0,0000001	0,916666667 0,0000001

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

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



HASIL OLAH  
DATA REABILITAS



[DataSet3] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas umum penting.sav

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,714(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	,714(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

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

[DataSet2] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas umum aktual.sav

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,680(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	,680(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

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

[DataSet0] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas umum ideal.sav

Correlations

			VAR00002	VAR00003
Spearman's rho	VAR00002	Correlation Coefficient	1,000	,854(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00003	Correlation Coefficient	,854(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

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

[DataSet6] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas khusus penting.sav

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,978(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	,978(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

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



[DataSet5] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas khusus aktual.sav

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,942(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	,942(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	25

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

[DataSet4] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas khusus ideal.sav

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,874(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	,874(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

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

[DataSet1] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas teknis penting.sav

Correlations

			ganjil	genap
Spearman's rho	ganjil	Correlation Coefficient	1,000	,830(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	genap	Correlation Coefficient	,830(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

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

[DataSet7] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas teknis aktual.sav

Correlations

			VAR00003	VAR00004
Spearman's rho	VAR00003	Correlation Coefficient	1,000	,842(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	24	24
	VAR00004	Correlation Coefficient	,842(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	24	24

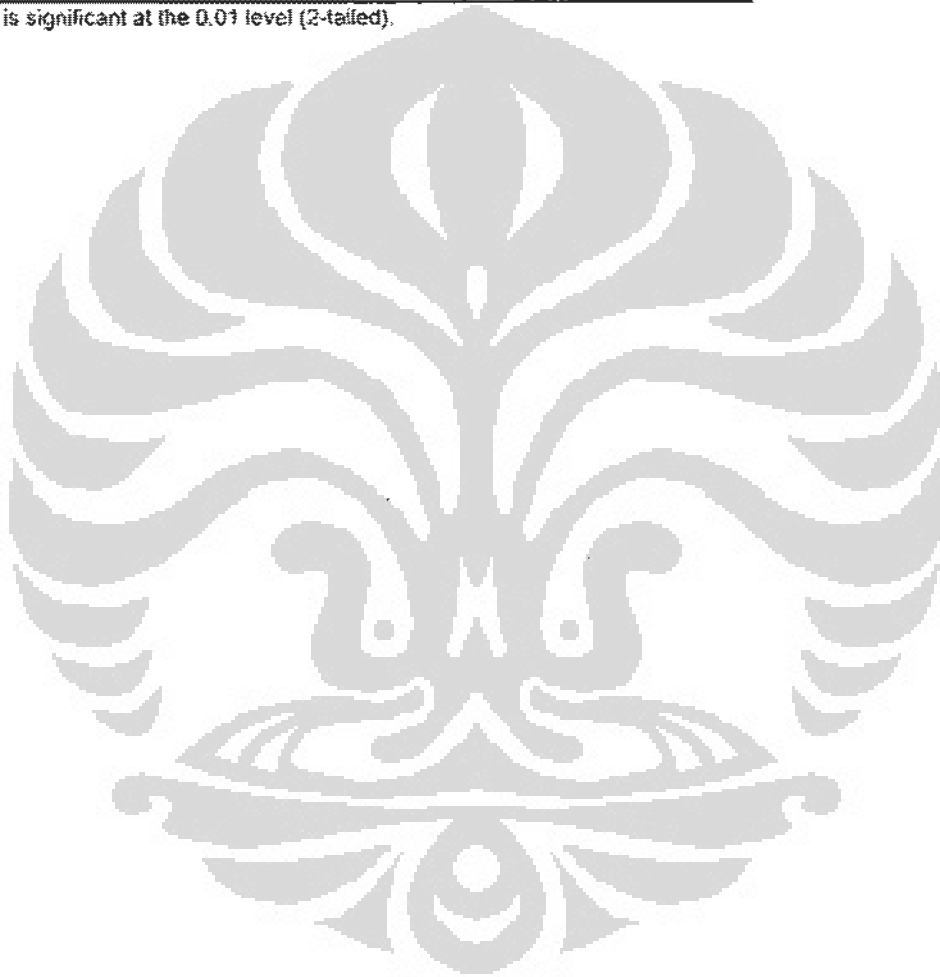
\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

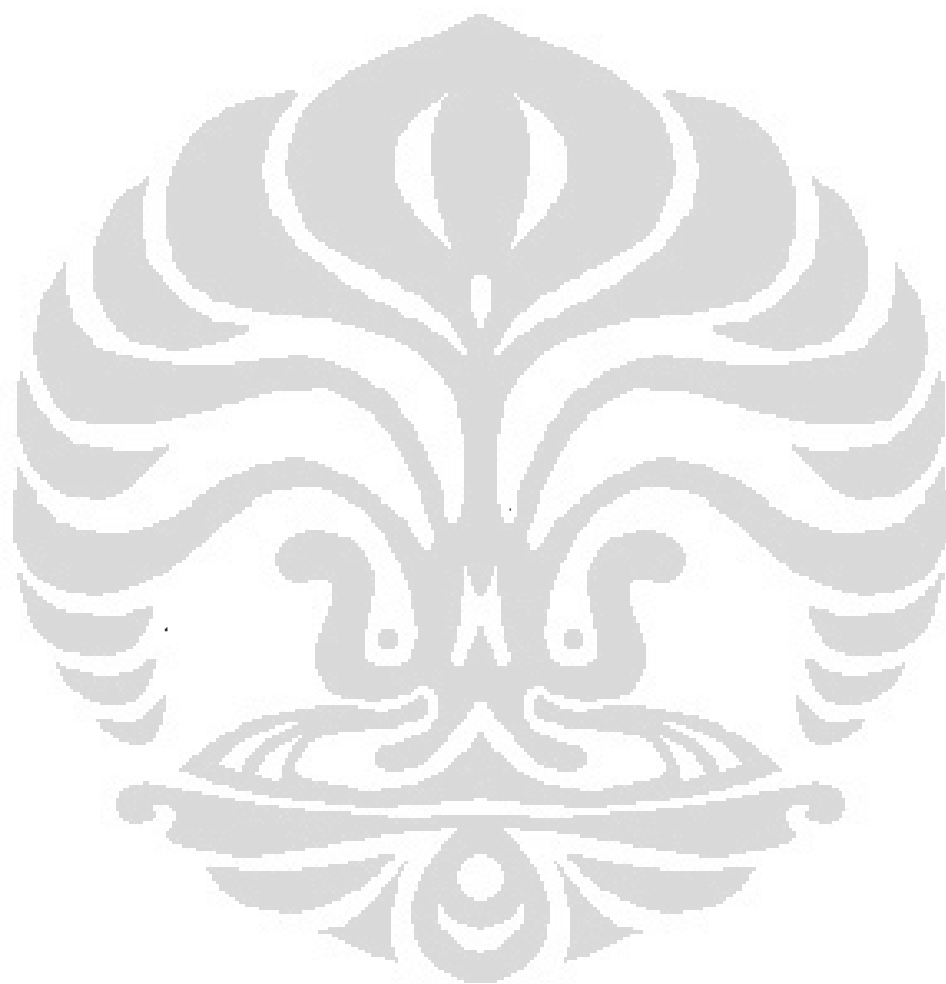
[DataSet8] E:\kuliah\tesis iyet\kompetensi pejabat\hasil analisis\reabilitas teknis idea.sav


Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,932(**)
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	24	24
	VAR00002	Correlation Coefficient	,932(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	24	24

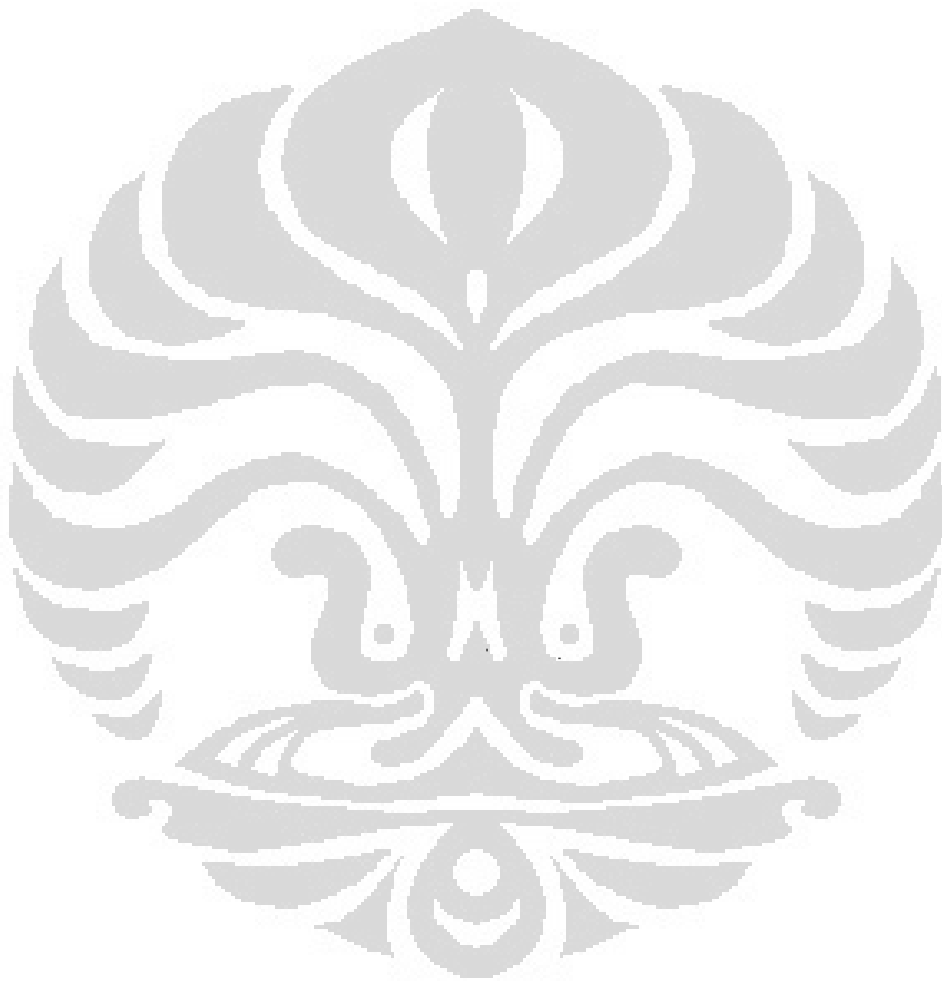
\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







# HASIL OLAH DATA T TEST



T-Test

[DataSet3] E Kuliahtesis ipekompetensi pejabat analisis lagi setelah sidang di t umum aktual-ideal 3 sav

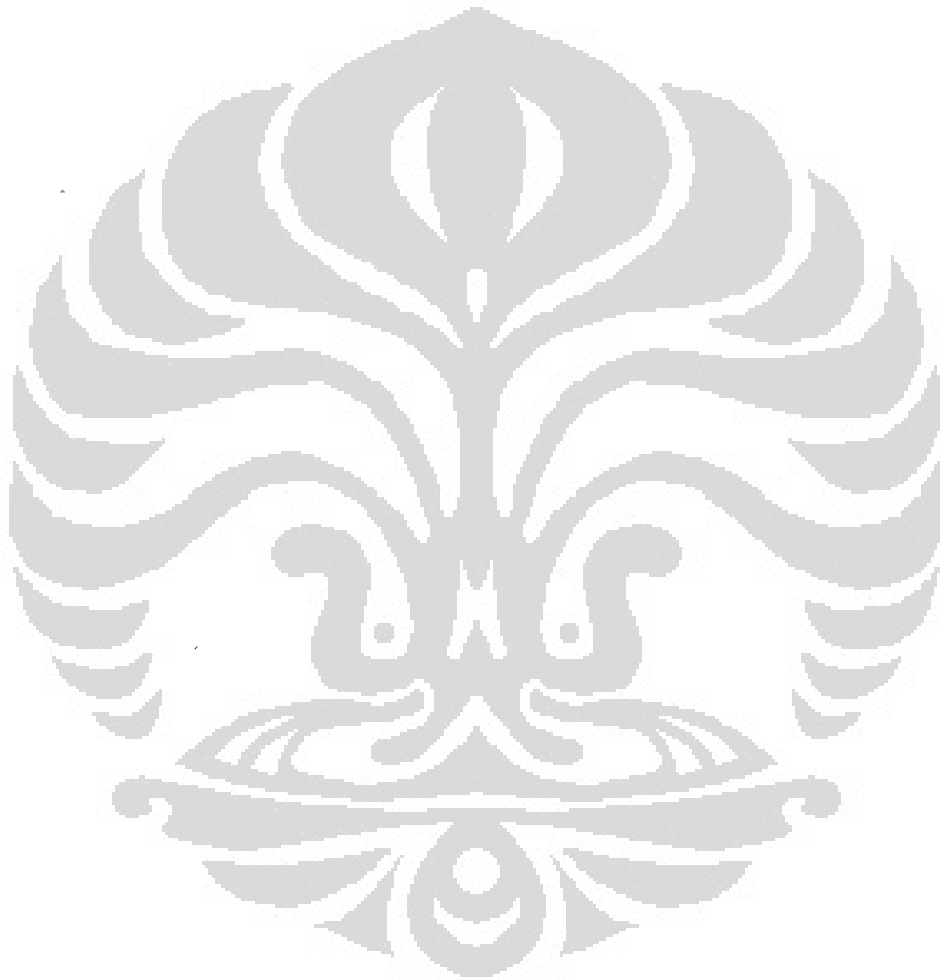
Paired Samples Statistics				
Pair	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	AK_U_1	6,2	0,83660027	0,374165739
	ID_U_1	8	0,707106781	0,316227766
Pair 2	AK_U_2	5,6	2,607680962	1,166190379
	ID_U_2	7,6	2,190890223	0,979795897
Pair 3	AK_U_3	5,2	2,167948339	0,969535971
	ID_U_3	7,4	1,341640766	0,5
Pair 4	AK_U_4	6,2	1,303840481	0,583095189
	ID_U_4	7,8	0,83660027	0,374165739
Pair 5	AK_U_5	5,6	1,673320059	0,748331477
	ID_U_5	7,6	1,140175425	0,509901951
Pair 6	AK_U_6	6	0,707106781	0,316227766
	ID_U_6	8	0,894427191	0,4
Pair 7	AK_U_7	6	1,065445115	0,489897949
	ID_U_7	8	1	0,447213595
Pair 8	AK_U_8	5,6	1,516575089	0,678232998
	ID_U_8	7,8	1,303840481	0,583095189
Pair 9	AK_U_9	5,4	1,949358869	0,871779769
	ID_U_9	7,4	1,516575089	0,678232998
Pair 10	AK_U_10	6	1,732050808	0,774596669
	ID_U_10	7,6	1,140175425	0,509901951
Pair 11	AK_U_11	6	1,732050808	0,774596669
	ID_U_11	7,6	1,140175425	0,509901951
Pair 12	AK_U_12	6	0,83660027	0,374165739
	ID_U_12	7,8	0,83660027	0,374165739
Pair 13	AK_U_13	6	0,707106781	0,316227766
	ID_U_13	8,2	0,83660027	0,374165739
Pair 14	AK_U_14	6,2	0,83660027	0,374165739
	ID_U_14	8,2	0,83660027	0,374165739
Pair 15	AK_U_15	5,6	2,073644135	0,92736185
	ID_U_15	7,4	1,516575089	0,678232998

Paired Samples Correlations				
Pair	Correlation	N	Sig.	
Pair 1	AK_U_1 & ID_U_1	5	0,4225771	0,4784302
Pair 2	AK_U_2 & ID_U_2	5	0,9714443	0,0057577
Pair 3	AK_U_3 & ID_U_3	5	0,825137	0,0654374
Pair 4	AK_U_4 & ID_U_4	5	0,7333589	0,1585049
Pair 5	AK_U_5 & ID_U_5	5	0,5503495	0,3361585
Pair 6	AK_U_6 & ID_U_6	5	-0,363653	0,5594043
Pair 7	AK_U_7 & ID_U_7	5	0,2795085	0,6488085
Pair 8	AK_U_8 & ID_U_8	5	0,4584355	0,4397101
Pair 9	AK_U_9 & ID_U_9	5	0,8344409	0,0768267
Pair 10	AK_U_10 & ID_U_10	5	0,9471141	0,0144833
Pair 11	AK_U_11 & ID_U_11	5	0,8861499	0,0453202
Pair 12	AK_U_12 & ID_U_12	5	0,6900656	0,1972146
Pair 13	AK_U_13 & ID_U_13	5	0,4225771	0,4784302
Pair 14	AK_U_14 & ID_U_14	5	0,8428571	0,0420137
Pair 15	AK_U_15 & ID_U_15	5	0,9380454	0,0183088

T-Yasi

[DataSet3] E-KuliahNisis iyet(kompetensi) pabalafanaisis feqi seteliah sidangloj t umum aktual-ideal 3.sav

		Paired Samples Test					Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences			95% Confidence Interval				
		Mean	Std. Error	Lower	Upper	Mean			
Pair 1	AK_U_1-ID_U_1	-1.8	0,83666	0,374165739	-2,838851	-0,761149	-4,810702	4	0,0085809
Pair 2	AK_U_2-ID_U_2	-2	0,7071068	0,316227766	-2,877989	-1,122011	-6,324555	4	0,0031982
Pair 3	AK_U_3-ID_U_3	-2,2	1,3038405	0,583095189	-3,818932	-0,581068	-3,772969	4	0,0195542
Pair 4	AK_U_4-ID_U_4	-1,6	0,8944272	0,4	-2,710578	-0,489422	-4	4	0,0161301
Pair 5	AK_U_5-ID_U_5	-2	1,4142136	0,632455532	-3,755978	-0,244022	-3,162278	4	0,0341094
Pair 6	AK_U_6-ID_U_6	-2	1,4142136	0,632455532	-3,755978	-0,244022	-3,162278	4	0,0341094
Pair 7	AK_U_7-ID_U_7	-2,4	1,1401754	0,509901951	-3,815715	-0,984285	-4,706787	4	0,0092517
Pair 8	AK_U_8-ID_U_8	-2,2	1,0954451	0,465897949	-3,560175	-0,839825	-4,490731	4	0,0108997
Pair 9	AK_U_9-ID_U_9	-2,2	0,63666	0,374165739	-3,238851	-1,161149	-5,879747	4	0,0041811
Pair 10	AK_U_10-ID_U_10	-2	0,7071068	0,316227766	-2,877989	-1,122011	-6,324555	4	0,0031982
Pair 11	AK_U_11-ID_U_11	-1,6	0,8944272	0,4	-2,710578	-0,489422	-4	4	0,0161301
Pair 12	AK_U_12-ID_U_12	-1,8	1,3038405	0,583095189	-3,418932	-0,181068	-3,086975	4	0,0336682
Pair 13	AK_U_13-ID_U_13	-2,2	0,83666	0,374165739	-3,238851	-1,161149	-5,879747	4	0,0041811
Pair 14	AK_U_14-ID_U_14	-2	0,7071068	0,316227766	-2,877989	-1,122011	-6,324555	4	0,0031982
Pair 15	AK_U_15-ID_U_15	-1,8	0,83666	0,374165739	-2,938851	-0,761149	-4,810702	4	0,0085809



T-Test  
Khusus Aktual Ideal 3

Paired Samples Statistics

Pair		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	AK_K_1	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_1	7,8	5	0,547722558	0,244948974
Pair 2	AK_K_2	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_2	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 3	AK_K_3	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_3	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 4	AK_K_4	6,6	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_4	7,2	5	1,303840481	0,583095189
Pair 5	AK_K_5	6,5	5	1,788854382	0,8
	ID_K_5	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 6	AK_K_6	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_6	7,8	5	0,547722558	0,244948974
Pair 7	AK_K_7	6,6	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_7	7,4	5	0,894427191	0,4
Pair 8	AK_K_8	6,5	5	1,788854382	0,8
	ID_K_8	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 9	AK_K_9	6,5	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_9	7,4	5	0,894427191	0,4
Pair 10	AK_K_10	2,2	5	1,095445115	0,488897949
	ID_K_10	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 11	AK_K_11	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_11	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 12	AK_K_12	6,6	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_12	7,2	5	1,303840481	0,583095189
Pair 13	AK_K_13	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_13	7,8	5	0,335660027	0,374165739
Pair 14	AK_K_14	6,5	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_14	7,4	5	1,516575089	0,676232988
Pair 15	AK_K_15	6,6	5	1,673320053	0,748331477
	ID_K_15	7,8	5	0,836660027	0,374165739
Pair 16	AK_K_16	6,4	5	2,073644135	0,92736185
	ID_K_16	7,6	5	1,673320053	0,748331477
Pair 17	AK_K_17	6,6	5	1,673320053	0,748331477
	ID_K_17	8	5	0,447213595	0,2
Pair 18	AK_K_18	6,8	5	1,303840481	0,583095189
	ID_K_18	8,2	5	0,836660027	0,374165739
Pair 19	AK_K_19	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_19	7,8	5	0,836660027	0,374165739
Pair 20	AK_K_20	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_20	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 21	AK_K_21	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_21	8	5	0,707106781	0,316227766
Pair 22	AK_K_22	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_22	8	5	0,707106781	0,316227766
Pair 23	AK_K_23	6,6	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_23	7,4	5	1,516575089	0,676232988
Pair 24	AK_K_24	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_24	8	5	0,707106781	0,316227766
Pair 25	AK_K_25	6,8	5	1,303840481	0,583095189
	ID_K_25	8	5	0,707106781	0,316227766
Pair 26	AK_K_26	6,6	5	1,341640786	0,6
	ID_K_26	8	5	1	0,447213595
Pair 27	AK_K_27	6,2	5	2,049390153	0,916518139
	ID_K_27	7,4	5	1,516575089	0,676232988
Pair 28	AK_K_28	6,4	5	2,073644135	0,92736185
	ID_K_28	7,4	5	1,516575089	0,676232988
Pair 29	AK_K_29	6,8	5	1,303840481	0,583095189
	ID_K_29	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 30	AK_K_30	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_30	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 31	AK_K_31	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_31	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 32	AK_K_32	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_32	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 33	AK_K_33	6,6	5	2,19089023	0,979795897
	ID_K_33	7,2	5	1,303840481	0,583095189
Pair 34	AK_K_34	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_34	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 35	AK_K_35	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_35	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 36	AK_K_36	6,6	5	1,788854382	0,8
	ID_K_36	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 37	AK_K_37	6,8	5	1,788854382	0,8
	ID_K_37	7,8	5	0,547722558	0,244948974
Pair 38	AK_K_38	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_38	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 39	AK_K_39	7	5	1,414213562	0,632455532
	ID_K_39	7,8	5	0,447213595	0,2

Paired Samples Correlations

Pair		N	Correlation	Sig.
Pair 1	AK_K_1 & ID_K_1	5	0,9185587	0,0275565
Pair 2	AK_K_2 & ID_K_2	5	0,3952847	0,5101402
Pair 3	AK_K_3 & ID_K_3	5	0,3952847	0,5101402
Pair 4	AK_K_4 & ID_K_4	5	0,9376996	0,0001324
Pair 5	AK_K_5 & ID_K_5	5	0,9185587	0,0275565
Pair 6	AK_K_6 & ID_K_6	5	0,9185587	0,0275565
Pair 7	AK_K_7 & ID_K_7	5	0,9951052	0,0004108
Pair 8	AK_K_8 & ID_K_8	5	0,9185587	0,0275565
Pair 9	AK_K_9 & ID_K_9	5	0,9951052	0,0004108
Pair 10	AK_K_10 & ID_K_10	5	1	0
Pair 11	AK_K_11 & ID_K_11	5	0,3952847	0,5101402
Pair 12	AK_K_12 & ID_K_12	5	0,9976996	0,0001324
Pair 13	AK_K_13 & ID_K_13	5	0,8917837	0,1027281
Pair 14	AK_K_14 & ID_K_14	5	0,9630868	0,0084662
Pair 15	AK_K_15 & ID_K_15	5	0,8214286	0,0861176
Pair 16	AK_K_16 & ID_K_16	5	0,9942735	0,0005189
Pair 17	AK_K_17 & ID_K_17	5	0,5964215	0,0393889
Pair 18	AK_K_18 & ID_K_18	5	0,7333589	0,1585049
Pair 19	AK_K_19 & ID_K_19	5	0,8017837	0,1027281
Pair 20	AK_K_20 & ID_K_20	5	0,9185587	0,0275565
Pair 21	AK_K_21 & ID_K_21	5	0,5	0,3910022
Pair 22	AK_K_22 & ID_K_22	5	0,5	0,3910022
Pair 23	AK_K_23 & ID_K_23	5	0,9630868	0,0084662
Pair 24	AK_K_24 & ID_K_24	5	0,5	0,3910022
Pair 25	AK_K_25 & ID_K_25	5	0,2711631	0,6590235
Pair 26	AK_K_26 & ID_K_26	5	0,599017	0,3272761
Pair 27	AK_K_27 & ID_K_27	5	0,9330597	0,0205865
Pair 28	AK_K_28 & ID_K_28	5	0,9698438	0,0062579
Pair 29	AK_K_29 & ID_K_29	5	0,3422992	0,5720034
Pair 30	AK_K_30 & ID_K_30	5	0,3952847	0,5101402
Pair 31	AK_K_31 & ID_K_31	5	0,9185587	0,0275565
Pair 32	AK_K_32 & ID_K_32	5	0,9185587	0,0275565
Pair 33	AK_K_33 & ID_K_33	5	0,9976996	0,0001324
Pair 34	AK_K_34 & ID_K_34	5	0,3952847	0,5101402
Pair 35	AK_K_35 & ID_K_35	5	0,3952847	0,5101402
Pair 36	AK_K_36 & ID_K_36	5	0,9185587	0,0275565
Pair 37	AK_K_37 & ID_K_37	5	0,9185587	0,0275565
Pair 38	AK_K_38 & ID_K_38	5	0,3952847	0,5101402
Pair 39	AK_K_39 & ID_K_39	5	0,3952847	0,5101402



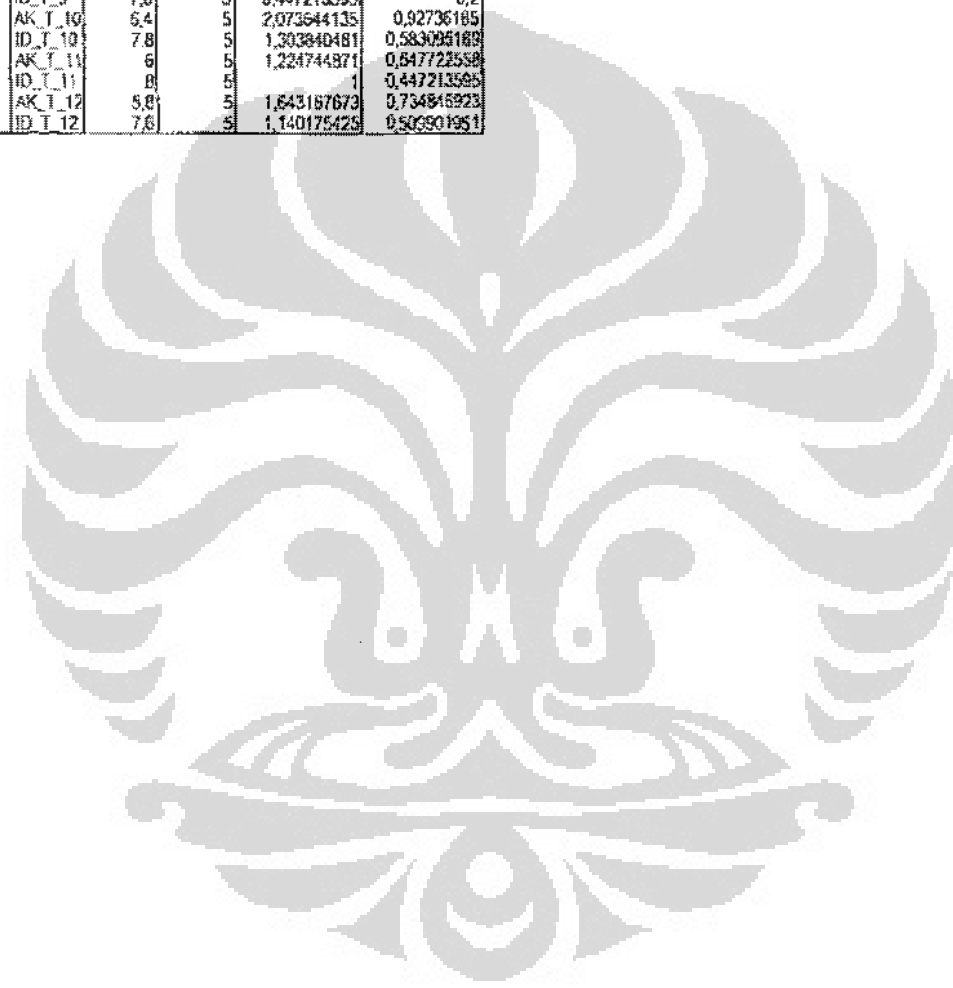
T-Test  
Khusus Aktual Ideal 3

		Paired Samples Test					t	df	Sig. (2-tailed)		
		Paired Differences				Mean				Std. Deviation	Std. Error
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval						
				Mean	Lower	Upper					
Pair 1	AK_K_1 - ID_K_1	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 2	AK_K_2 - ID_K_2	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 3	AK_K_3 - ID_K_3	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 4	AK_K_4 - ID_K_4	-0,6	0,8544272	0,4	-1,710578	0,510578	-1,5	4	0,208		
Pair 5	AK_K_5 - ID_K_5	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 6	AK_K_6 - ID_K_6	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 7	AK_K_7 - ID_K_7	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 8	AK_K_8 - ID_K_8	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 9	AK_K_9 - ID_K_9	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 10	AK_K_10 - ID_K_10	-0,4	0,5477226	0,244948974	-1,060087	0,2800874	-1,632993	4	0,1778078		
Pair 11	AK_K_11 - ID_K_11	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 12	AK_K_12 - ID_K_12	-0,6	0,6944272	0,4	-1,710578	0,510578	-1,5	4	0,208		
Pair 13	AK_K_13 - ID_K_13	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207216	-1,825742	4	0,1419274		
Pair 14	AK_K_14 - ID_K_14	-0,8	0,83666	0,374185739	-1,838851	0,2388506	-2,13809	4	0,0993007		
Pair 15	AK_K_15 - ID_K_15	-1,2	1,0254451	0,489497949	-2,560175	0,1601748	-2,44949	4	0,070484		
Pair 16	AK_K_16 - ID_K_16	-1,2	0,4472136	0,2	-1,755289	-0,644711	-6	4	0,0038825		
Pair 17	AK_K_17 - ID_K_17	-1,4	0,8944272	0,4	-2,510578	-0,289422	-3,5	4	0,0248952		
Pair 18	AK_K_18 - ID_K_18	-1,4	0,8944272	0,4	-2,510578	-0,289422	-3,5	4	0,0248952		
Pair 19	AK_K_19 - ID_K_19	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207216	-1,825742	4	0,1419274		
Pair 20	AK_K_20 - ID_K_20	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 21	AK_K_21 - ID_K_21	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207216	-1,825742	4	0,1419274		
Pair 22	AK_K_22 - ID_K_22	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207216	-1,825742	4	0,1419274		
Pair 23	AK_K_23 - ID_K_23	-0,8	0,83666	0,374185739	-1,838851	0,2388506	-2,13809	4	0,0993007		
Pair 24	AK_K_24 - ID_K_24	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207216	-1,825742	4	0,1419274		
Pair 25	AK_K_25 - ID_K_25	-1,2	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-2,057983	4	0,109701		
Pair 26	AK_K_26 - ID_K_26	-1,4	1,1401754	0,509901951	-2,815719	0,0157188	-2,745628	4	0,051606		
Pair 27	AK_K_27 - ID_K_27	-1,2	0,83666	0,374185739	-2,238851	-0,161149	-3,207135	4	0,0326779		
Pair 28	AK_K_28 - ID_K_28	-1	0,7071068	0,316227765	-1,877989	-0,122011	-3,162278	4	0,0341094		
Pair 29	AK_K_29 - ID_K_29	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207216	-1,825742	4	0,1419274		
Pair 30	AK_K_30 - ID_K_30	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 31	AK_K_31 - ID_K_31	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 32	AK_K_32 - ID_K_32	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 33	AK_K_33 - ID_K_33	-0,6	0,6944272	0,4	-1,710578	0,510578	-1,5	4	0,208		
Pair 34	AK_K_34 - ID_K_34	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 35	AK_K_35 - ID_K_35	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 36	AK_K_36 - ID_K_36	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 37	AK_K_37 - ID_K_37	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 38	AK_K_38 - ID_K_38	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		
Pair 39	AK_K_39 - ID_K_39	-0,8	1,3038405	0,583095189	-2,418932	0,8189318	-1,371989	4	0,2419815		

T-Test

Evaluasi kompetensi keprofesionalitas lagi setelah sidang uji teknik aktual-ideal 3 sari  
 Paired Samples Statistics

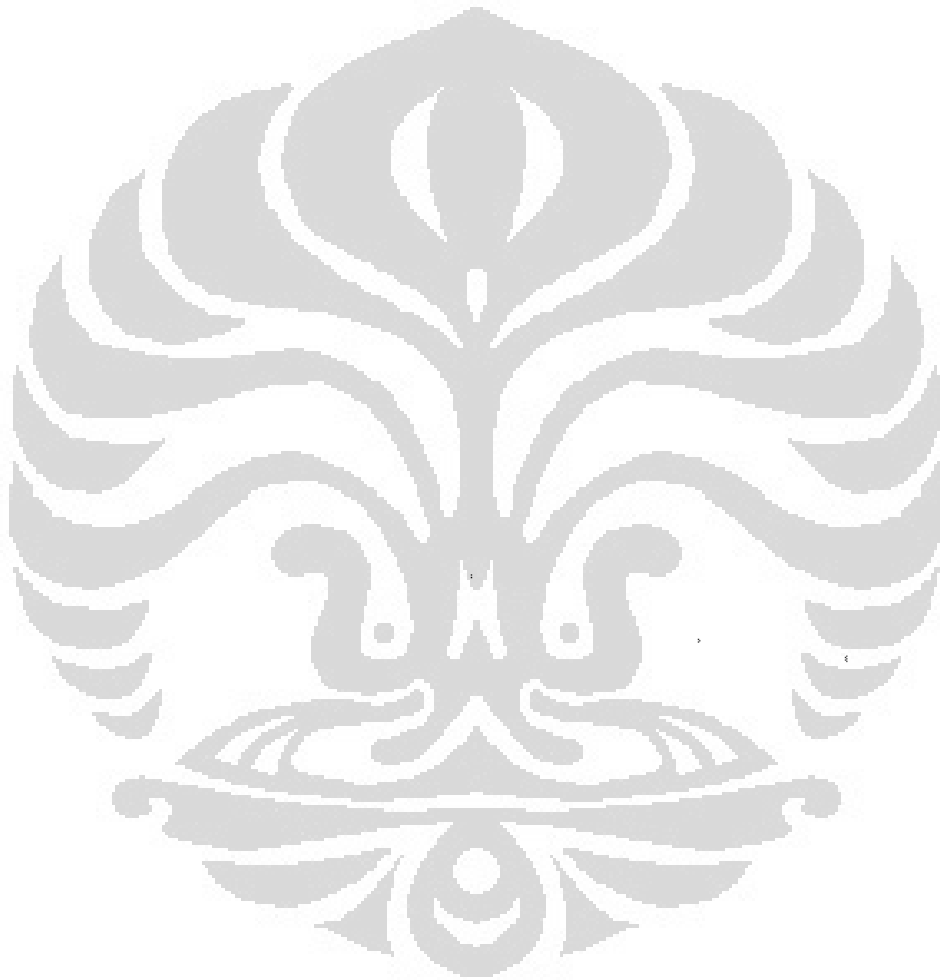
Pair		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	AK_T_1	5,8	5	1,096445115	0,469837849
	ID_T_1	7,4	5	0,547722558	0,244948974
Pair 2	AK_T_2	5,8	5	1,643167673	0,734846923
	ID_T_2	7,4	5	1,140175425	0,509901951
Pair 3	AK_T_3	6	5	1,870828693	0,836660027
	ID_T_3	7,2	5	1,303840481	0,583095189
Pair 4	AK_T_4	6	5	1,870828693	0,836660027
	ID_T_4	7,4	5	1,516575089	0,678232998
Pair 5	AK_T_5	6,2	5	1,483239697	0,663324958
	ID_T_5	8	5	1	0,447213595
Pair 6	AK_T_6	6	5	1,414213562	0,632465533
	ID_T_6	8	5	1	0,447213595
Pair 7	AK_T_7	5,8	5	1,643167673	0,734846923
	ID_T_7	7,4	5	1,516575089	0,678232998
Pair 8	AK_T_8	6,4	5	1,516575089	0,678232998
	ID_T_8	7,6	5	0,547722558	0,244948974
Pair 9	AK_T_9	6,8	5	1,303840481	0,583095189
	ID_T_9	7,8	5	0,447213595	0,2
Pair 10	AK_T_10	6,4	5	2,073644135	0,92736185
	ID_T_10	7,8	5	1,303840481	0,583095189
Pair 11	AK_T_11	6	5	1,234744871	0,647722558
	ID_T_11	8	5	1	0,447213595
Pair 12	AK_T_12	5,8	5	1,643167673	0,734846923
	ID_T_12	7,6	5	1,140175425	0,509901951



T-Test

Efektivitas tes (nyet) kompetensi pejabat manajis lagi setelah sidang uji teknik aktual-ideal 3.saw

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval			
							Upper	Lower
Pair 1	AK_T_1-ID_T_1	-1,6	0,8944272	0,4	-2,710578	-0,4894222	-4	0,0161301
Pair 2	AK_T_2-ID_T_2	-1,6	1,1491754	0,509001951	-3,015715	-0,184285	4	0,0345197
Pair 3	AK_T_3-ID_T_3	-1,2	0,83666	0,374165739	-2,238851	-0,161149	4	0,0326779
Pair 4	AK_T_4-ID_T_4	-1,4	0,8944272	0,4	-2,510578	-0,2894222	4	0,0248962
Pair 5	AK_T_5-ID_T_5	-1,8	1,0954451	0,469697949	-3,160175	-0,438625	4	0,0213116
Pair 6	AK_T_6-ID_T_6	-2	1	0,447213595	-3,241664	-0,758336	4	0,0110565
Pair 7	AK_T_7-ID_T_7	-1,6	0,5477229	0,244948974	-2,268087	-0,919913	4	0,0028378
Pair 8	AK_T_8-ID_T_8	-1,2	1,0954451	0,469697949	-2,560175	0,1601749	4	0,074484
Pair 9	AK_T_9-ID_T_9	-1	1,2247449	0,547722558	-2,520722	0,5207246	4	0,1419274
Pair 10	AK_T_10-ID_T_10	-1,4	1,1401754	0,509001951	-2,815715	0,0157148	4	0,051606
Pair 11	AK_T_11-ID_T_11	-2	1	0,447213595	-3,241664	-0,758336	4	0,0110565
Pair 12	AK_T_12-ID_T_12	-1,2	0,83666	0,374165739	-2,238851	-0,761149	4	0,0085893



T-Test

[DataSet3] E. Ubah/masis get/competensi cejaba/analisis lagi safsiah sidang/ij 1 umum aktual-ideal 4 cas

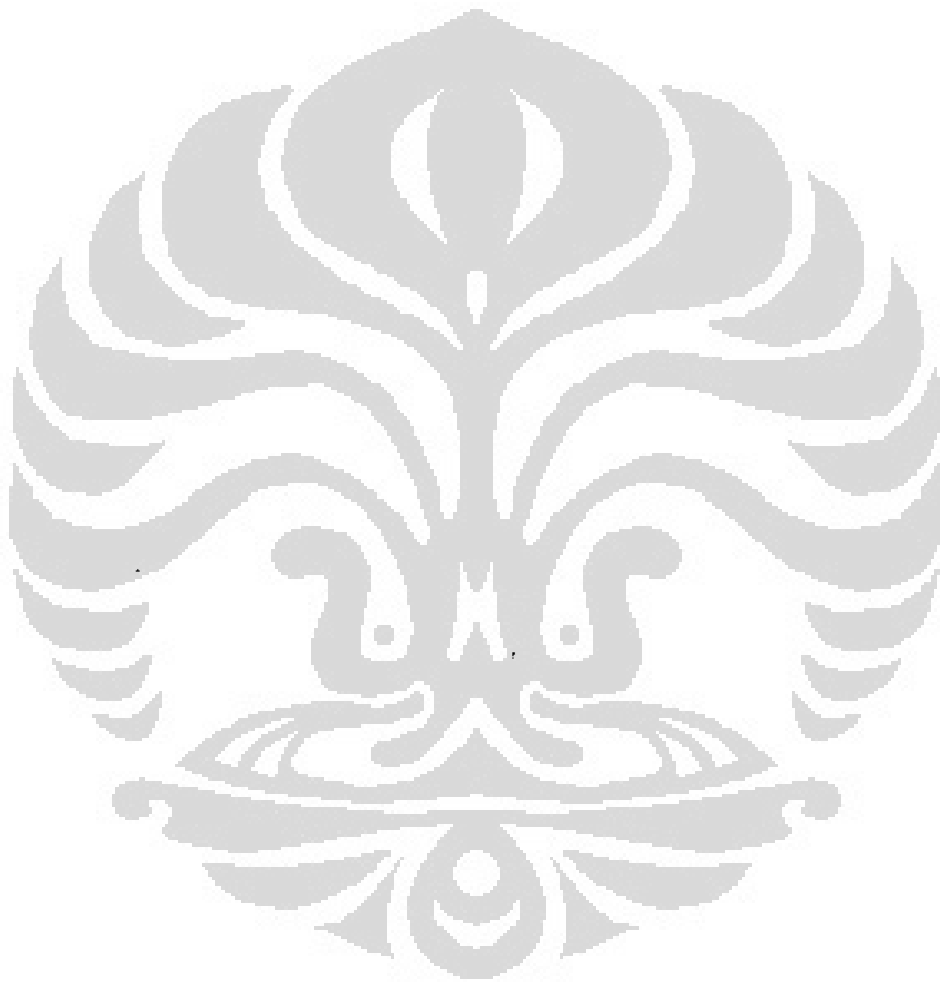
Paired Samples Statistics				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	AK_U_1	7,57899	0,606976979	0,139290069
	ID_U_1	8,38842	0,75088591	0,174589199
Pair 2	AK_U_2	7,52632	0,772328446	0,177184297
	ID_U_2	8,21053	0,917662935	0,210526316
Pair 3	AK_U_3	7,31579	0,749268649	0,171894017
	ID_U_3	7,52632	1,860917276	0,428303197
Pair 4	AK_U_4	7,26316	0,87191394	0,200030776
	ID_U_4	7,84737	0,911267994	0,209059216
Pair 5	AK_U_5	7,26316	0,87191394	0,200030776
	ID_U_5	8,05263	0,848114524	0,194570816
Pair 6	AK_U_6	7,31579	0,820069687	0,188136935
	ID_U_6	8,10526	0,936585912	0,214867521
Pair 7	AK_U_7	7,42105	0,901590537	0,206839055
	ID_U_7	8,15789	0,834210065	0,191380914
Pair 8	AK_U_8	7,31579	0,945905303	0,217006569
	ID_U_8	8,21053	0,917662935	0,210526316
Pair 9	AK_U_9	7,26316	0,991169256	0,22739441
	ID_U_9	8,10526	0,942809042	0,216295228
Pair 10	AK_U_10	7,21053	0,85499196	0,196146316
	ID_U_10	8,15789	0,898341552	0,206093696
Pair 11	AK_U_11	7,42105	0,96123702	0,220522896
	ID_U_11	7,84211	1,067872126	0,244986667
Pair 12	AK_U_12	7,30526	0,936585912	0,214867521
	ID_U_12	7,84737	0,970319776	0,222606624
Pair 13	AK_U_13	7,31579	0,885226373	0,203984558
	ID_U_13	8,10526	0,816496581	0,187317162

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	AK_U_1 & ID_U_1	19	0,354544	0,1563861
Pair 2	AK_U_2 & ID_U_2	19	0,4620669	0,0463989
Pair 3	AK_U_3 & ID_U_3	19	0,4306044	0,0667058
Pair 4	AK_U_4 & ID_U_4	19	0,6176695	0,0027143
Pair 5	AK_U_5 & ID_U_5	19	0,2807369	0,2443265
Pair 6	AK_U_6 & ID_U_6	19	0,3883074	0,1004045
Pair 7	AK_U_7 & ID_U_7	19	0,6453539	0,0028451
Pair 8	AK_U_8 & ID_U_8	19	0,8151892	2,129E-05
Pair 9	AK_U_9 & ID_U_9	19	0,7728417	0,001048
Pair 10	AK_U_10 & ID_U_10	19	0,9053027	0,000296
Pair 11	AK_U_11 & ID_U_11	19	0,472227	0,0548776
Pair 12	AK_U_12 & ID_U_12	19	0,870814	0,0013934
Pair 13	AK_U_13 & ID_U_13	19	0,5380429	0,0174885

T-Test

[DataSet3] E: Variansi tesis iye (kompetensi) petalabanakisis laji setelah sidanglaji umum aktual-ideal 4.sav

		Paired Samples Test					t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval				
Pair					Lower	Upper	Mean	Deviation	Mean
Pair 1	AK_U_1 - ID_U_1	-0,789	0,7873265	0,13062539	-1,168953	-0,409394	-4,370786	18	0,0003885
Pair 2	AK_U_2 - ID_U_2	-0,684	0,8852264	0,203084859	-1,110876	-0,257545	-3,369087	18	0,0034178
Pair 3	AK_U_3 - ID_U_3	-0,211	1,6858545	0,386761538	-1,023082	0,6020295	-0,544331	18	0,5928935
Pair 4	AK_U_4 - ID_U_4	-0,684	0,7492686	0,171824817	-1,045346	-0,323075	-3,980421	18	0,0008773
Pair 5	AK_U_5 - ID_U_5	-0,789	1,0318626	0,230679608	-1,286719	-0,292228	-3,335622	18	0,0036801
Pair 6	AK_U_6 - ID_U_6	-0,789	0,976326	0,223985006	-1,260049	-0,318899	-3,524672	18	0,0024204
Pair 7	AK_U_7 - ID_U_7	-0,737	0,7354928	0,16827479	-1,090374	-0,38331	-4,378803	18	0,0003621
Pair 8	AK_U_8 - ID_U_8	-0,895	0,5671309	0,130168745	-1,188085	-0,6021389	-5,876839	18	1,989E-06
Pair 9	AK_U_9 - ID_U_9	-0,737	0,6533763	0,145894803	-1,051759	-0,421925	-4,815728	18	0,0001115
Pair 10	AK_U_10 - ID_U_10	-0,947	0,7798635	0,178912965	-1,323251	-0,571488	-5,295136	18	4,923E-05
Pair 11	AK_U_11 - ID_U_11	-0,421	1,0708088	0,245814035	-0,937069	0,0942633	-1,714286	18	0,103643
Pair 12	AK_U_12 - ID_U_12	-0,842	0,7547191	0,175438696	-1,210688	-0,473522	-4,8	18	0,0001434
Pair 13	AK_U_13 - ID_U_13	-0,684	0,8200699	0,198138935	-1,079472	-0,288949	-3,636760	18	0,0018896



T-Test

E. Validitas tes (kompetensi) pejabatan analisis laji setelah sidanqluji khusus aktual-ideal 4 sav

Paired Samples Statistics					
Pair	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	AK_K_1	7,68421	19	0,945905303	0,217005559
	ID_K_1	8,31679	19	0,920069887	0,188136936
Pair 2	AK_K_2	7,57835	19	0,901590537	0,206839055
	ID_K_2	8,21053	19	0,707326515	0,160625999
Pair 3	AK_K_3	7,36842	19	0,935133866	0,219122737
	ID_K_3	8,10526	19	0,881917104	0,202325666
Pair 4	AK_K_4	7,42105	19	1,121290329	0,257243479
	ID_K_4	7,68421	19	0,945905303	0,217005559
Pair 5	AK_K_5	7,68421	19	0,885226373	0,203064888
	ID_K_5	8,10526	19	0,994134847	0,228070175
Pair 6	AK_K_6	7,10526	19	0,936585812	0,214867521
	ID_K_6	8,10526	19	0,881917104	0,202325666
Pair 7	AK_K_7	7,26316	19	0,905681579	0,184636031
	ID_K_7	7,89474	19	0,87526103	0,200758652
Pair 8	AK_K_8	7,10526	19	0,909302638	0,185686759
	ID_K_8	7,63158	19	0,830697988	0,190575056
Pair 9	AK_K_9	7,15789	19	1,067872126	0,244988667
	ID_K_9	7,52632	19	0,964274111	0,221219653
Pair 10	AK_K_10	7,15789	19	0,764719113	0,175435529
	ID_K_10	7,63158	19	0,895080773	0,205345612
Pair 11	AK_K_11	7,39842	19	0,683985563	0,156917051
	ID_K_11	7,78947	19	0,85498198	0,196146314
Pair 12	AK_K_12	7,15789	19	1,118687645	0,256644541
	ID_K_12	7,89474	19	0,917662935	0,218528316
Pair 13	AK_K_13	7,15789	19	0,689247202	0,157894737
	ID_K_13	7,78947	19	0,713282504	0,163638229
Pair 14	AK_K_14	7,06316	19	0,87191394	0,200630776
	ID_K_14	7,78947	19	0,787326515	0,180625999
Pair 15	AK_K_15	7,42105	19	0,768533197	0,176313607
	ID_K_15	7,78947	19	1,031662486	0,236870906
Pair 16	AK_K_16	7,59474	19	1,011628298	0,232083448
	ID_K_16	7,68421	19	1,108183277	0,25423468
Pair 17	AK_K_17	7,15789	19	0,830697988	0,190575056
	ID_K_17	7,89474	19	0,737468406	0,169186855
Pair 18	AK_K_18	7,39842	19	1,041628298	0,232083448
	ID_K_18	7,68421	19	0,809302638	0,185686759
Pair 19	AK_K_19	7,62632	19	0,696692269	0,169832168
	ID_K_19	7,10526	19	0,737468406	0,169186855
Pair 20	AK_K_20	7,26316	19	0,87191394	0,200630776
	ID_K_20	7,52632	19	0,964274111	0,221219653
Pair 21	AK_K_21	7,2105	19	0,768533197	0,176313607
	ID_K_21	7,84211	19	0,834210069	0,191388914
Pair 22	AK_K_22	7,7895	19	0,692482609	0,158868408
	ID_K_22	7,9474	19	0,737468406	0,169186855
Pair 23	AK_K_23	7,17368	19	0,818496887	0,187317162
	ID_K_23	7,47368	19	0,904827857	0,207581747
Pair 24	AK_K_24	7,63158	19	0,683985563	0,156917051
	ID_K_24	7,91053	19	0,630603535	0,144670373
Pair 25	AK_K_25	7,68421	19	0,826099887	0,188136936
	ID_K_25	8,05263	19	0,779863536	0,178912965
Pair 26	AK_K_26	7,42105	19	0,837707817	0,192183354
	ID_K_26	8,10526	19	0,657036295	0,150917987
Pair 27	AK_K_27	7,62632	19	0,772320446	0,177184297
	ID_K_27	7,26316	19	0,653376296	0,148894603
Pair 28	AK_K_28	7,26316	19	0,833458638	0,214150059
	ID_K_28	7,68421	19	0,820069887	0,188136936
Pair 29	AK_K_29	7,05263	19	0,870319778	0,222606624
	ID_K_29	7,68421	19	1,066882841	0,242460354
Pair 30	AK_K_30	7,47368	19	0,964274111	0,221219653
	ID_K_30	8,05263	19	0,779863536	0,178912965
Pair 31	AK_K_31	7,15789	19	0,968190302	0,219923931
	ID_K_31	7,36842	19	1,116070802	0,285094232
Pair 32	AK_K_32	7,26316	19	1,087578408	0,251801756
	ID_K_32	7,68421	19	1,108183277	0,25423468
Pair 33	AK_K_33	7,15789	19	1,045145427	0,232745580
	ID_K_33	7,57895	19	0,837707817	0,192183354
Pair 34	AK_K_34	7,26316	19	0,735492806	0,16827479
	ID_K_34	7,89474	19	0,737468406	0,169186855
Pair 35	AK_K_35	7,89474	19	0,809302638	0,185686759
	ID_K_35	7,63158	19	0,895080773	0,205345612
Pair 36	AK_K_36	7,05263	19	0,775863536	0,178912965
	ID_K_36	7,68421	19	0,820069887	0,188136936
Pair 37	AK_K_37	7,26316	19	0,932458638	0,214150059
	ID_K_37	7,9474	19	0,911267604	0,205059216
Pair 38	AK_K_38	7,42105	19	0,837707817	0,192183354
	ID_K_38	8,05263	19	0,779863536	0,178912965
Pair 39	AK_K_39	7,42105	19	0,837707817	0,192183354
	ID_K_39	8,05263	19	0,779863536	0,178912965

Paired Samples Correlations					
Pair	N	Correlation	Std.		
Pair 1	19	-0,150777	0,5378003		
Pair 2	19	0,0535492	0,8276436		
Pair 3	19	0,1978594	0,4168072		
Pair 4	19	0,1323263	0,5891809		
Pair 5	19	-0,212645	0,3821023		
Pair 6	19	-0,134519	0,58297		
Pair 7	19	0,0414642	0,6561588		
Pair 8	19	0,1435271	0,5577438		
Pair 9	19	0,1845727	0,4483794		
Pair 10	19	0,2520355	0,2979034		
Pair 11	19	0,235	0,3281176		
Pair 12	19	0,1424137	0,5688352		
Pair 13	19	-0,0416893	0,8654256		
Pair 14	19	-0,076669	0,765089		
Pair 15	19	-0,022127	0,9293568		
Pair 16	19	-0,187791	0,4413729		
Pair 17	19	0,0238646	0,922746		
Pair 18	19	0,05	0,8389199		
Pair 19	19	-0,005691	0,9815626		
Pair 20	19	-0,107811	0,6904323		
Pair 21	19	-0,325813	0,1762407		
Pair 22	19	0,0171768	0,9443578		
Pair 23	19	0,1503963	0,5486396		
Pair 24	19	-0,067791	0,7827406		
Pair 25	19	-0,059436	0,8090132		
Pair 26	19	-0,185708	0,4466451		
Pair 27	19	-0,179626	0,4618307		
Pair 28	19	0,1145907	0,6404117		
Pair 29	19	0,1756309	0,4618195		
Pair 30	19	0,1866363	0,4442365		
Pair 31	19	0,0464814	0,8501267		
Pair 32	19	-0,201932	0,4070827		
Pair 33	19	0,2133117	0,3805758		
Pair 34	19	-0,048849	0,8432191		
Pair 35	19	-0,133203	0,5865933		
Pair 36	19	-0,059436	0,8090132		
Pair 37	19	0,0824981	0,7370511		
Pair 38	19	0,1342715	0,5836684		
Pair 39	19	-0,038806	0,8842973		

T-Test

Evaluasi hasil rekrutmen kompetensi jabatan analisis lagi setelah sidangan khusus aktual-ideal 4.sav

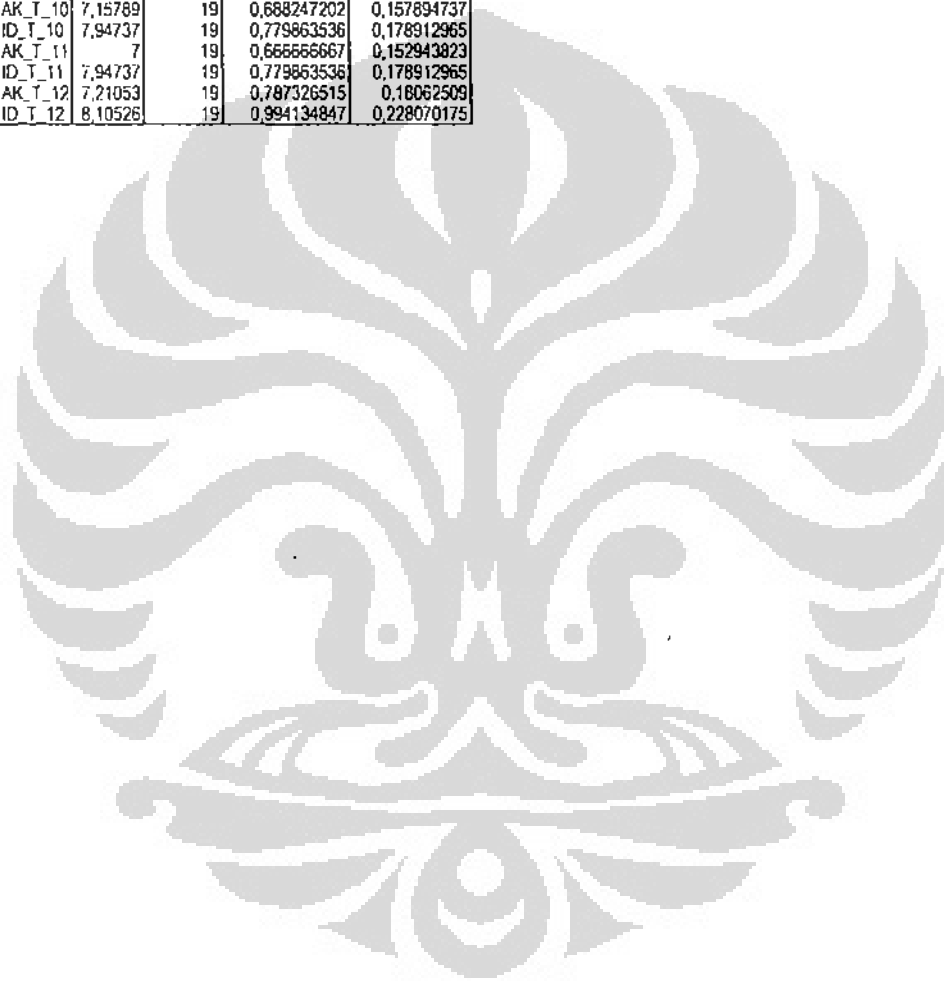
		Paired Samples Test					t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences			95% Confidence Interval				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower	Upper			
Pair 1	AK_K_1 - ID_K_1	-0,632	1,3420766	0,307593487	-1,278439	0,0152813	-2,05129	18	0,0550826
Pair 2	AK_K_2 - ID_K_2	-0,632	1,1647855	0,257220109	-1,192988	-0,07017	-2,363516	18	0,0295541
Pair 3	AK_K_3 - ID_K_3	-0,632	1,1647855	0,267220109	-1,192988	-0,07017	-2,363516	18	0,0295541
Pair 4	AK_K_4 - ID_K_4	-0,263	1,3679711	0,213634102	-0,922499	0,3961831	-0,838526	18	0,412733
Pair 5	AK_K_5 - ID_K_5	-0,421	1,4649911	0,336092081	-1,127166	0,2850605	-1,25279	18	0,226139
Pair 6	AK_K_6 - ID_K_6	-0,995	1,3701069	0,314324085	-1,555107	-0,234366	-2,846542	18	0,0107111
Pair 7	AK_K_7 - ID_K_7	-0,632	1,1647855	0,267220109	-1,192988	-0,07017	-2,363516	18	0,0295541
Pair 8	AK_K_8 - ID_K_8	-0,526	1,0733344	0,246233604	-1,043646	-0,006886	-2,137411	18	0,0465952
Pair 9	AK_K_9 - ID_K_9	-0,368	1,3000225	0,298245614	-0,995012	0,2581697	-1,235294	18	0,2325023
Pair 10	AK_K_10 - ID_K_10	-0,474	1,0202526	0,234064282	-0,965436	0,0180666	-2,023736	18	0,058102
Pair 11	AK_K_11 - ID_K_11	-0,421	0,961237	0,220622896	-0,843354	0,0422488	-1,904337	18	0,0722902
Pair 12	AK_K_12 - ID_K_12	-0,632	1,3420766	0,307693487	-1,278439	0,0152813	-2,05129	18	0,0550826
Pair 13	AK_K_13 - ID_K_13	-0,632	1,0116263	0,232082448	-1,119168	-0,14399	-2,721344	18	0,0140017
Pair 14	AK_K_14 - ID_K_14	-0,526	1,2187617	0,279603113	-1,11374	0,0611086	-1,882367	18	0,0760548
Pair 15	AK_K_15 - ID_K_15	-0,368	1,3000225	0,298245614	-0,995012	0,2581697	-1,235294	18	0,2326023
Pair 16	AK_K_16 - ID_K_16	-0,316	1,6347827	0,375044883	-1,10373	0,4721506	-0,842004	18	0,4108335
Pair 17	AK_K_17 - ID_K_17	-0,263	1,0975784	0,251801756	-0,792174	0,265888	-1,0451	18	0,3098097
Pair 18	AK_K_18 - ID_K_18	-0,526	1,2635233	0,289872134	-1,135316	0,082683	-1,815683	18	0,0861152
Pair 19	AK_K_19 - ID_K_19	-0,579	1,0173926	0,234068872	-1,069316	-0,08856	-2,480432	18	0,023233
Pair 20	AK_K_20 - ID_K_20	-0,263	1,3679711	0,213834102	-0,922499	0,3961831	-0,838526	18	0,412733
Pair 21	AK_K_21 - ID_K_21	-0,421	1,3045131	0,299275826	-1,046888	0,2077025	-1,406905	18	0,1764676
Pair 22	AK_K_22 - ID_K_22	-0,316	1,0029197	0,230685567	-0,799181	0,1676024	-1,372467	18	0,1867731
Pair 23	AK_K_23 - ID_K_23	-0,474	1,123903	0,257841026	-1,016388	0,0680197	-1,637117	18	0,0827698
Pair 24	AK_K_24 - ID_K_24	-0,579	0,961237	0,220622896	-1,042499	-0,116646	-2,625336	18	0,0171992
Pair 25	AK_K_25 - ID_K_25	-0,368	1,1647855	0,267220109	-0,92983	0,1922976	-1,378718	18	0,1848764
Pair 26	AK_K_26 - ID_K_26	-0,884	1,167723	0,265486771	-1,241978	-0,126444	-2,577193	18	0,0188972
Pair 27	AK_K_27 - ID_K_27	-0,737	1,0975784	0,251801756	-1,265888	-0,207826	-2,926279	18	0,0090182
Pair 28	AK_K_28 - ID_K_28	-0,421	1,1697953	0,268369448	-0,984876	0,1427707	-1,568929	18	0,1340761
Pair 29	AK_K_29 - ID_K_29	-0,632	1,3000225	0,298245614	-1,25817	-0,004988	-2,117647	18	0,0483857
Pair 30	AK_K_30 - ID_K_30	-0,579	1,1212983	0,257243478	-1,119396	-0,038499	-2,250581	18	0,0371518
Pair 31	AK_K_31 - ID_K_31	-0,211	1,4367768	0,329619197	-0,903031	0,4819779	-0,638696	18	0,5310647
Pair 32	AK_K_32 - ID_K_32	-0,421	1,7099639	0,392292528	-1,245229	0,4031296	-1,073313	18	0,2973999
Pair 33	AK_K_33 - ID_K_33	-0,421	1,1697953	0,268369448	-0,984876	0,1427707	-1,568929	18	0,1340761
Pair 34	AK_K_34 - ID_K_34	-0,632	1,0651305	0,244357689	-1,144965	-0,118202	-2,584649	18	0,0186925
Pair 35	AK_K_35 - ID_K_35	-0,737	1,2841918	0,291611502	-1,355798	-0,117886	-2,501064	18	0,0222568
Pair 36	AK_K_36 - ID_K_36	-0,632	1,1647855	0,267220109	-1,192988	-0,07017	-2,363516	18	0,0295541
Pair 37	AK_K_37 - ID_K_37	-0,634	1,2495613	0,286669029	-1,28646	0,081941	-2,386761	18	0,0281817
Pair 38	AK_K_38 - ID_K_38	-0,632	1,0651305	0,244357689	-1,144965	-0,118202	-2,584649	18	0,0186925
Pair 39	AK_K_39 - ID_K_39	-0,632	1,1647855	0,267220109	-1,192988	-0,07017	-2,363516	18	0,0295541

T-Test

E. Kuliah/tesis iyet/ kompetensi pejabat/ analisis laqi setelah sidang/ uji teknik aktual-ideal 4. sav

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	AK_T_1	7,31579	19	0,820069887	0,188136935
	ID_T_1	8	19	0,881917104	0,202325866
Pair 2	AK_T_2	6,84211	19	1,641921567	0,376682641
	ID_T_2	8,10525	19	0,994134847	0,228070175
Pair 3	AK_T_3	7,21053	19	0,917662935	0,210526316
	ID_T_3	8,26316	19	0,653376296	0,149894803
Pair 4	AK_T_4	6,94737	19	0,848114524	0,194570816
	ID_T_4	8	19	1	0,229415734
Pair 5	AK_T_5	7,15789	19	0,764719113	0,175438596
	ID_T_5	8	19	0,816496581	0,187317162
Pair 6	AK_T_6	7,05263	19	0,848114524	0,194570816
	ID_T_6	7,94737	19	0,970319776	0,222606624
Pair 7	AK_T_7	6,83333	18	0,785905248	0,185239643
	ID_T_7	8	18	0,84016805	0,198029509
Pair 8	AK_T_8	7,15789	19	0,834210065	0,191380914
	ID_T_8	8,15789	19	0,764719113	0,175438596
Pair 9	AK_T_9	7,05263	19	0,848114524	0,194570816
	ID_T_9	7,84211	19	1,384965218	0,317732812
Pair 10	AK_T_10	7,15789	19	0,688247202	0,157894737
	ID_T_10	7,94737	19	0,779863536	0,178912965
Pair 11	AK_T_11	7,94737	7	0,666666667	0,152943823
	ID_T_11	7,94737	19	0,779863536	0,178912965
Pair 12	AK_T_12	7,21053	19	0,787326515	0,18062509
	ID_T_12	8,10525	19	0,994134847	0,228070175

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	AK_T_1 & ID_T_1	19	0,614524	0,0051165
Pair 2	AK_T_2 & ID_T_2	19	0,1128539	0,8455181
Pair 3	AK_T_3 & ID_T_3	19	0,4584112	0,0483881
Pair 4	AK_T_4 & ID_T_4	19	0,5240382	0,0212753
Pair 5	AK_T_5 & ID_T_5	19	0,6228296	0,0043941
Pair 6	AK_T_6 & ID_T_6	19	0,6111291	0,0054385
Pair 7	AK_T_7 & ID_T_7	18	0,3563483	0,1466473
Pair 8	AK_T_8 & ID_T_8	19	0,3941804	0,0949279
Pair 9	AK_T_9 & ID_T_9	19	0,1020621	0,6775823
Pair 10	AK_T_10 & ID_T_10	19	0,2233545	0,3580058
Pair 11	AK_T_11 & ID_T_11	19	0,4274252	0,0679475
Pair 12	AK_T_12 & ID_T_12	19	0,4689644	0,043835

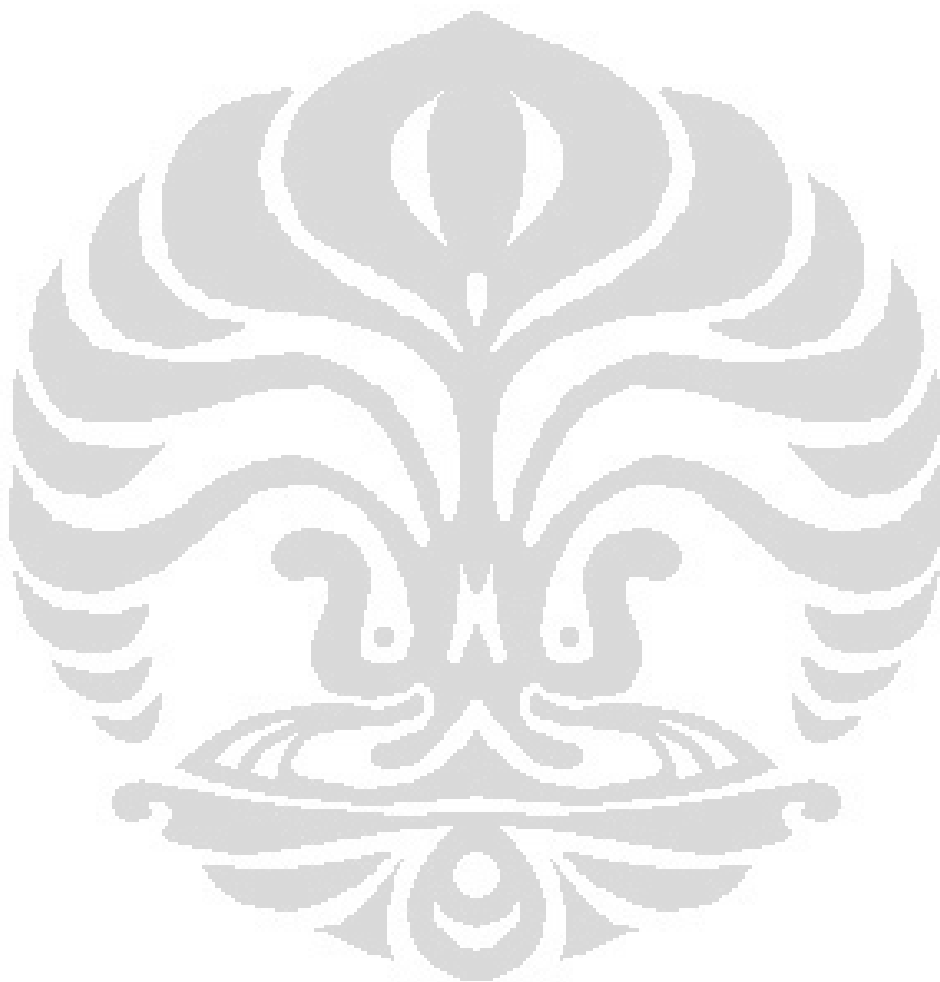




T-Test

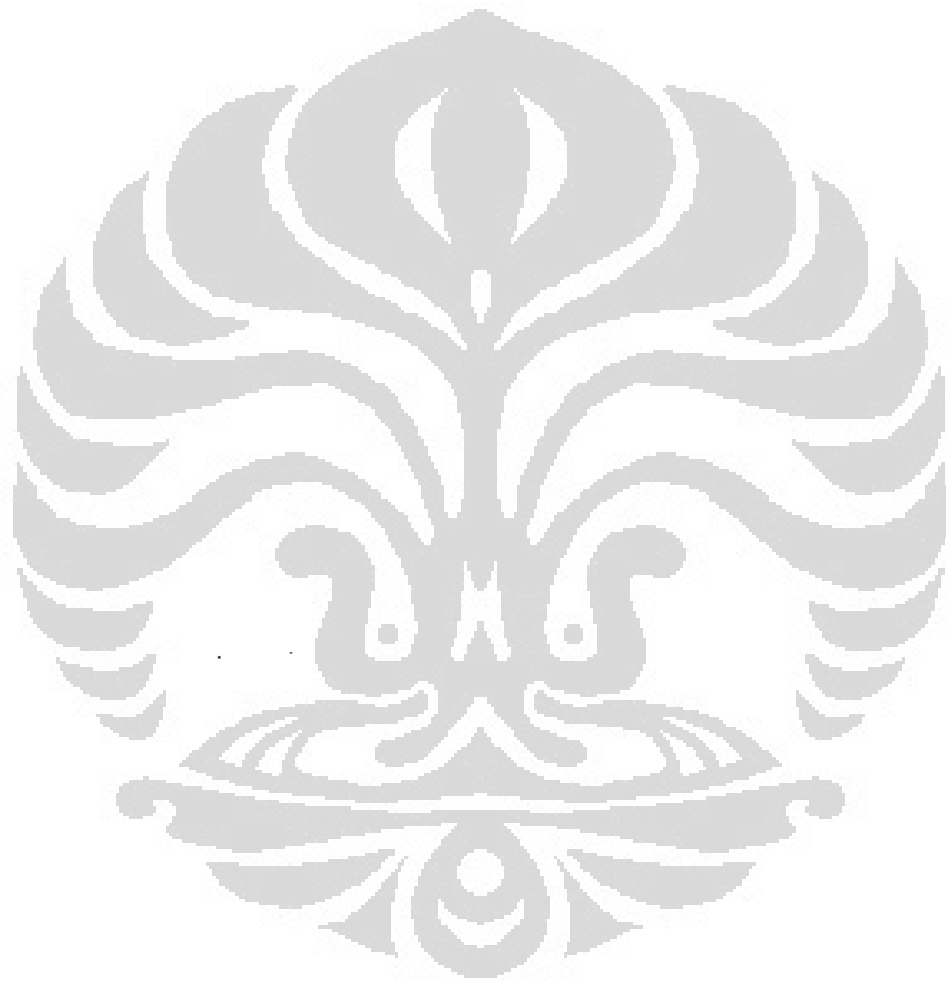
E:\kuliahtesis\iyet(kompetensi pejabat)\analisis lagi\soal\ah sidang\iyet (teknik aktual-ideal) 4.sav

		Paired Samples Test				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Paired Differences			Mean				Std. Deviation
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		95% Confidence Interval			
					Lower	Upper			
Pair 1	AK_T_1 - ID_T_1	-0,684	0,7492686	0,171894017	-1,045346	-0,323075	-3,980421	18	0,0008773
Pair 2	AK_T_2 - ID_T_2	-1,263	1,8209309	0,417750207	-2,140819	-0,385497	-3,023716	18	0,0072988
Pair 3	AK_T_3 - ID_T_3	-1,053	0,8481145	0,184570916	-1,48141	-0,643653	-5,410018	18	3,856E-05
Pair 4	AK_T_4 - ID_T_4	-1,053	0,911258	0,209059216	-1,491849	-0,613414	-6,035086	18	8,606E-05
Pair 5	AK_T_5 - ID_T_5	-0,842	0,8882472	0,157894737	-1,17383	-0,510381	-5,333333	18	4,533E-05
Pair 6	AK_T_6 - ID_T_6	-0,895	0,8093026	0,185666759	-1,284809	-0,504665	-4,919047	18	0,0001376
Pair 7	AK_T_7 - ID_T_7	-1,167	0,9235481	0,217682385	-1,628535	-0,707397	-5,35949	17	5,202E-05
Pair 8	AK_T_8 - ID_T_8	-1	0,8819171	0,20232566	-1,42507	-0,57493	-4,942527	18	0,0001052
Pair 9	AK_T_9 - ID_T_9	-0,789	1,5484382	0,355236053	-1,535797	-0,04315	-2,222792	18	0,0393114
Pair 10	AK_T_10 - ID_T_10	-0,799	0,9176629	0,210526316	-1,231773	-0,347174	-3,75	18	0,0014659
Pair 11	AK_T_11 - ID_T_11	-0,947	0,7798635	0,178912935	-1,323251	-0,571466	-5,295136	18	4,923E-05
Pair 12	AK_T_12 - ID_T_12	-0,895	0,9365858	0,214887521	-1,346157	-0,443317	-4,164133	18	0,005829





# KAMUS KOMPETENSI



## Kamus Kompetensi

<p>1. Mempengaruhi dan memimpin orang lain :</p> <p>Kompetensi dalam menggunakan wewenang dan Kharisma pribadi untuk mempengaruhi mendapatkan dukungan dan komitmen seluruh staf dalam pencapaian tujuan, kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerja bawahan, serta kompetensi dalam membangun tim kerja yang dapat dijadikan contoh dalam unit organisasi lainnya.</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Kepemimpinan	Mengarahkan orang lain, mengidentifikasi kebutuhan orang lain dan menyesuaikannya dalam penyusunan program pengembangan organisasi dalam rangka pengembangan kinerja masing-masing pegawai.
Manajemen Diri	Menentukan skala prioritas untuk pekerjaan yang akan dilakukan, kemampuan dalam penerapan manajemen waktu, serta mampu untuk mengevaluasi diri untuk pengembangan selanjutnya.
Melatih	Membantu orang lain dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pemberian saran, kritik, dukungan dan umpan balik.
Penerimaan Umpan Balik	Bersikap empati terhadap orang lain dan mampu untuk mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenang prosedur yang ada
<p>2. Bekerjasama dengan orang lain</p> <p>Kompetensi dalam membangun dan menjaga hubungan serta menjalin kemitraan dengan pihak-pihak lain baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi, kompetensi dalam berkomunikasi dengan pihak-pihak tersebut, kompetensi dalam membentuk lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan prestasi serta kompetensi dalam memberikan penghargaan kepada seluruh anggota dan unit organisasi yang telah menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang baik.</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Kerjasama Kelompok	Percaya kepada anggota tim bersedia memberikan penghargaan terhadap kinerja yang baik dan sanksi pada kinerja yang kurang baik
Komunikasi	Berkomunikasi dengan semua pihak yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dan mampu membangun jaringan hubungan dan membangun strategi kemitraan serta memelihara hubungan tersebut melalui kontak dan tindak lanjut yang berkesinambungan.

3. Memberikan bantuan dan mendelegasikan wewenang  
 Kompetensi dalam bentuk focus dan berorientasi terhadap kebutuhan kepercayaan dan kepuasan pengguna jasa, serta kompetensi dalam bentuk mampu untuk memberikan kebebasan kepada seluruh anggota unit organisasi dalam proses pengambilan keputusan berkenaan dengan tugas-tugas-tugas sedang dijalankan.

Kelompok Inti	Definisi
Orientasi pada pelayanan pengguna jasa	Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas dengan pengguna jasa dengan cara mampu mengidentifikasi kebutuhan pengguna jasa agar dapat meningkatkan kepuasan para pengguna jasa.
Mendelegasikan wewenang	Dapat membedakan antara tugas-tugas yang harus dilakukan sendiri dengan tugas yang harus didelegasikan kepada orang lain dan dapat memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

4. Mengatasi Ambiguitas  
 Kompetensi dalam bentuk mampu menggunakan data yang terbaru dan relevan di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan serta mampu dalam menelaah dan mengelola data tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Kelompok Inti	Definisi
Analisis data yang relevan	Menggunakan data yang relevan dan terbaru di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan menelaah dan menganalisis seluruh data yang ada untuk kemudian digunakan dalam pengambilan keputusan.

5. Mengumpulkan informasi  
 Kompetensi dalam bentuk mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang dapat bagi kepentingan organisasi serta mampu menyaring dan menyeleksi informasi berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi.

Kelompok Inti	Definisi
Identifikasi Informasi	Mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berguna bagi kepentingan unit organisasi terutama yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan
Menyeleksi informasi	Menyaring dan menyeleksi informasi yang diterima secara efektif berdasarkan tingkat kegunaan bagi organisasi.

**6. Menganalisis Informasi**  
 Kompetensi dalam bentuk mampu membuat atau mempunyai standard dan tolak ukur dalam menentukan keakuratan dan mutu dari suatu informasi yang diterima oleh organisasi sehingga dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Kelompok Inti	Definisi
Keakuratan dan efisiensi	Mempunyai tolak ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi.

**7. Menganalisis Informasi**  
 Kompetensi dalam bentuk mampu membuat atau mempunyai standard dan tolak ukur dalam menentukan keakuratan dan mutu dari suatu informasi yang diterima oleh organisasi sehingga dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Kelompok Inti	Definisi
Keakuratan dan efisiensi	Mempunyai tolak ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu suatu informasi yang diterima dan dapat digunakan oleh organisasi.

**7. Perencanaan**  
 Kompetensi dalam bentuk mampu berpikir secara sistematis dan strategis yang diwujudkan dalam bentuk kemampuan menetapkan rencana kerja yang spesifik, realistic dan terukur sesuai dengan unit kerja. Dan juga kemampuan dalam mengantisipasi dengan membuat perencanaan-perencanaan untuk menghadapi perubahan masa depan dengan mempersiapkan kemampuan SDM di unit kerjanya.

Kelompok Inti	Definisi
Berpikir secara sistematis dan strategis	Mampu menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistic dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seluruh sumber daya yang ada di unit kerja
Strategic Agility	Mampu melakukan antisipasi dan membuat perencanaan masa depan dengan menyelaraskan perubahan-perubahan yang terjadi di depan dengan kemampuan SDM yang ada.

<p><b>8. Menganalisis Data Kuantitatif</b>          Kompetensi dalam bentuk pengetahuan metode-metode penelitian ilmiah dan analisis data statistic dan data-data keuangan yang akan digunakan sebagai bahan pendukung untuk proses pengambilan keputusan organisasi.</p>	
<b>Kelompok Inti</b>	<b>Definisi</b>
Menguasai metode-metode ilmiah	Mengetahui metode-metode dalam penelitian ilmiah dan dapat menggunakannya dalam proses perumusan masalah dalam mengkaji ataupun memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh unit organisasi.
Mengetahui data-data statistic	Mampu membaca data-data statistiik serta melakukan analisis terhadap data-data tersebut untuk dapat dijadikan bahan pendukung dalam pengambilan keputusan

<p><b>9. Menguasai Komputer dan Teknologi</b>          Kompetensi dalam bentuk mampu menggunakan perangkat computer atau teknologi lainnya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari serta menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di sekitar lingkup pekerjaan.</p>	
<b>Kelompok Inti</b>	<b>Definisi</b>
Penggunaan computer	Melakukan pekerjaan atau tugas sehari-hari dengan menggunakan computer beserta berbagai perangkat lunaknya (software) seperti Microsoft office dan internet.
Penguasaan teknologi	Menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di sekitar lingkup pekerjaan serta menerapkan teknologi pada pelaksanaan tugas seharu-hari baik bagi dirinya maupun bagi pegawainya.

<p><b>10. Mengevaluasi Penetapan Tujuan</b>          Kompetensi dalam bentuk mampu melakukan evaluasi dan penilaian melalui pembuatan studi kelayakan terhadap proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan, mampu melakukan perbaikan terhadap kekurangan yang ada, mampu mengidentifikasi kesempatan bagi organisasi di masa mendatang serta mampu membuat tujuan baru yang akan memaksimalkan kemampuan dan kemajuan organisasi.</p>	
<b>Kelompok Inti</b>	<b>Definisi</b>
Evaluasi dan penilaian kinerja	Membuat studi kelayakan terhadap proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta tanggung jawab yang sudah dilakukan dalam rangka evaluasi dan penilaian kinerja
Identifikasi Kesempatan di masa mendatang	Mampu membaca perubahan-perubahan yang terjadi di masa mendatang yang menguntungkan bagi organisasi serta mampu membuat dan menetapkan tujuan baru yang akan lebih maksimal.

<p>11. Mengimplementasikan kebijakan</p> <p>Kompetensi dalam bentuk mampu mengimplementasikan berbagai kebijakan yang sudah dibuat dan ditetapkan dan dapat mengantisipasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut</p>	
<b>Kelompok Inti</b>	<b>Definisi</b>
Project Management	Mengimplementasikan perencanaan-perencanaan yang telah disusun, mampu menemukan cara yang lebih mudah, murah dan cepat dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan serta mampu membuat contingency plan untuk menjamin lancarnya proses pencapaian tujuan

<p>12. Keterampilan kewirausahaan</p> <p>Kompetensi dalam bentuk mampu mengidentifikasi peluang baru dan menterjemahkan ke dalam kebijakan organisasi mampu mengidentifikasi cara, metode atau budaya kerja baru yang dapat berguna bagi organisasi serta mampu mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan organisasi dan kemudian mampu mengelola perubahan untuk tidak menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas melalui penciptaan suasana dan cara belajar yang efektif dalam organisasi.</p>	
<b>Kelompok Inti</b>	<b>Definisi</b>
Pengendalian Diri	Mampu menenangkan diri sendiri dan orang lain dalam situasi yang penuh tekanan, mampu bersikap sabar, berpikir jernih serta berpikir positif.
Percaya diri	Percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas, mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independent serta mampu mengerjakan seluruh tugas tanpa perlu pengawasan
Kemampuan kewirausahaan	Mengidentifikasi peluang usaha baru dan menterjemahkannya ke dalam kebijakan unit organisasi
Semangat Belajar	Mampu mengidentifikasi cara, metode serta budaya kerja baru yang bermanfaat bagi organisasi
Manajemen Perubahan	Mampu mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan organisasi dan kemudian mampu mengelola perubahan untuk tidak menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas.



