



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR REGIONAL V BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
JAKARTA**

SKRIPSI

UTRIKA HARKUNSARI

1006818085

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**DEPOK
2012**

PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Utrika Harkunsari

NPM : 1006818085

Tanda Tangan :



Tanggal : 30 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Utrika Harkunsari

NPM : 1006818085

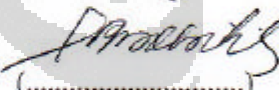
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul Skripsi : Hubungan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta

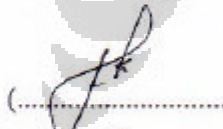
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian pernyataan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

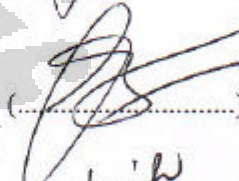
Pembimbing : Dra. Sri Susilih, M.Si


(.....)

Penguji : Dra. Afiati Indri Wardani, M.Si


(.....)

Ketua Sidang : Drs. Kusnar Budi, M.Bus


(.....)

Sekretaris Sidang : Dra. Siti Djuhro, M.Si


(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Hubungan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta”*** sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka pemenuhan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis dalam kesempatan ini ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku Dekan FISIP UI;
2. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
3. Dra. Afiati Indri Wardani, M.Si selaku Ketua Program Studi Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Negara, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
4. Dra. Sri Susilih, M.Si selaku dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
5. Drs. Kusnar Budi, M.Bus selaku Ketua Sidang skripsi yang telah memberikan saran kepada penulis;
6. Dra. Siti Djuhro, M.Si selaku Sekretaris Sidang skripsi dan dosen Administrasi Kepegawaian Negara atas saran dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis;
7. Bapak Alfie Nasution dan Mbak Desi yang telah memberikan saran kepada penulis terutama mengenai Metode Penelitian;
8. Seluruh Staf dan Dosen pada ilmu Program Studi Administrasi Negara FISIP UI yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis;

9. Bapak Budy Mintarno, Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh data;
10. Bapak Juahir selaku Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK Kanreg V BKN Jakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan;
11. Kedua Orang tua dan Kakak-kakak atas segenap doa dan dukungan yang diberikan kepada peneliti baik secara moril maupun materil;
12. Teman-teman Ekstensi Administrasi Negara 2010 FISIP UI yang telah memberikan dukungan dan saran-saran kepada penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya dan memberikan inspirasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian serupa.

Depok, Juni 2012



Utrika Harkunsari

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Utrika Harkunsari
NPM : 1006818085
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

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

“Hubungan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 30 Juni 2012

Yang Menyatakan



(Utrika Harkunsari)

ABSTRAK

Nama : Utrika Harkunsari

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul : Hubungan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta.

Sumber Daya manusia adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya organisasi pemerintah. Dalam hal ini kompetensi menjadi hal yang sangat penting bagi aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, kemampuan dan perilaku bagi Pegawai Negeri Sipil harus tinggi agar dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik, namun yang terjadi saat ini adalah rendahnya kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Skripsi ini mencari tahu bagaimana hubungan antara kompetensi yang dilihat dari karakteristik kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Pada Kantor Regional V BN Jakarta. Hasil yang di dapat menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di mana nilai koefisien korelasinya sangat kuat.

Kata kunci:

Pegawai Negeri Sipil, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

Name : Utrika Harkunsari
Study Program : Public Administration Science
Title : Correlation Competence And Performance Of Civil
Servant In National Civil Service Agency Regional Office
V Jakarta.

Human resource are the important aspects in organization, especially government organization. In this parts, competences are the most valuable things for civil servant. The parts of competences include knowledges, skills and attitude. The civil servant must have the high competence to build good performance. But, the problems now are the performance and competence of civil servant in the low level. This undergraduate thesis is written to search the relations about competence which seem on. Competence characteristic and performance of civil servant. The research of this problems are include quantitaf research which used the survei technics. This technics are use the questioner from which offered to all employees In National Civil Service Agency Regional Office V Jakarta. The produce of this survei technics shows. The big relations about competence and performance of civil servant which the value of the coeficien corelations is in the high level.

Key words:

Civil servant, competence, performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Signifikansi Penelitian.....	10
1.5 Batasan Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI	12
2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
2.2 Kerangka Teori.....	20
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM.....	20
2.2.2 Pengertian Kompetensi.....	21
2.2.3 Karakteristik Kompetensi.....	24
2.2.4 Standar Kompetensi.....	26
2.2.5 Kinerja.....	27
2.2.6 Hubungan Kompetensi dan Kinerja.....	30
2.3 Model Analisis.....	32
2.4 Hipotesis.....	32
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Jenis-jenis Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Analisis Data.....	40
3.4.1 Uji Validitas.....	41
3.4.2 Uji Realibilitas.....	44
3.4.3 Statistik Deskriptif.....	45
3.4.4 Uji Statistik Korelasi Spearman.....	46
3.5 Keterbatasan Penelitian.....	47

BAB IV GAMBARAN UMUM.....	48
4.1 Sejarah Kelahiran BKN.....	48
4.2 Misi BKN.....	50
4.3 Kedudukan, Organisasi, Tupoksi.....	50
4.3.1 Kedudukan.....	50
4.3.2 Organisasi Kanreg BKN.....	50
4.3.3 Tupoksi	51
4.4 Struktur Organisasi.....	56
BAB V HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KINERJA PNS PADA KANREG V BKN JAKARTA.....	57
5.1 Pembahasan Statistik Deskriptif.....	57
5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	60
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Kompetensi.....	60
5.2.1 Analisis Statistik Dimensi <i>Motives</i>	61
5.2.2 Analisis Statistik Dimensi <i>Traits</i>	70
5.2.3 Analisis Statistik Dimensi <i>Self concept</i>	80
5.2.4 Analisis Statistik Dimensi <i>Knowledge</i>	84
5.2.5 Analisis Statistik Dimensi <i>Skills</i>	89
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	101
5.3.1 Analisis Statistik Dimensi <i>Quality</i>	102
5.3.2 Analisis Statistik Dimensi <i>Quantity</i>	115
5.3.3 Analisis Statistik Dimensi <i>Timeliness</i>	120
5.3.4 Analisis Statistik Dimensi <i>Cost effectiveness</i>	126
5.3.5 Analisis Statistik Dimensi <i>Need for supervision</i>	131
5.3.6 Analisis Statistik Dimensi <i>Interpersonal impact</i>	135
5.1.4 Analisis Korelasi Kompetensi dan Kinerja.....	140
5.1.5 Analisis Permasalahan Kompetensi.....	141
5.1.6 Analisis Permasalahan Kinerja.....	143
BAB VI PENUTUP.....	145
6.1 Kesimpulan.....	145
6.2 Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA.....	147
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Perbagian Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.....	8
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis.....	13
tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian Penulis.....	33
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel Karakteristik Kompetensi.....	38
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel Kinerja.....	39
Tabel. 3.3 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin Pada Kantor Regional V BKN Jakarta..	40
Tabel 3.4 Hasil uji validitas variabel karakteristik kompetensi.....	42
Tabel 3.5 Hasil uji validitas variabel kinerja.....	43
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Kompetensi dan Kinerja.....	45
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.8 Pegawai selalu berusaha me ningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan komputer dengan tepat.....	61
Tabel 3.9 Pegawai selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat	62
Tabel 4.0 Pegawai selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan printer dengan tepat.....	63
Tabel 4.1 Pegawai selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam membuat surat pengantar.....	64
Tabel 4.2 Pegawai selalu berusaha menjalin komunikasi baik kepada pegawai lain.....	65
Tabel 4.3 Pegawai selalu sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.....	66
Tabel 4.4 Pegawai selalu berusaha agar hasil kerja melebihi dari hasil kerja rata-rata yang telah ditentukan.....	67
Tabel 4.5 Pegawai selalu berusaha tidak melimpahkan tugas pokok kepada pegawai lain....	68
Tabel 4.6 Nilai <i>Sum Dimensi Motives</i>	69

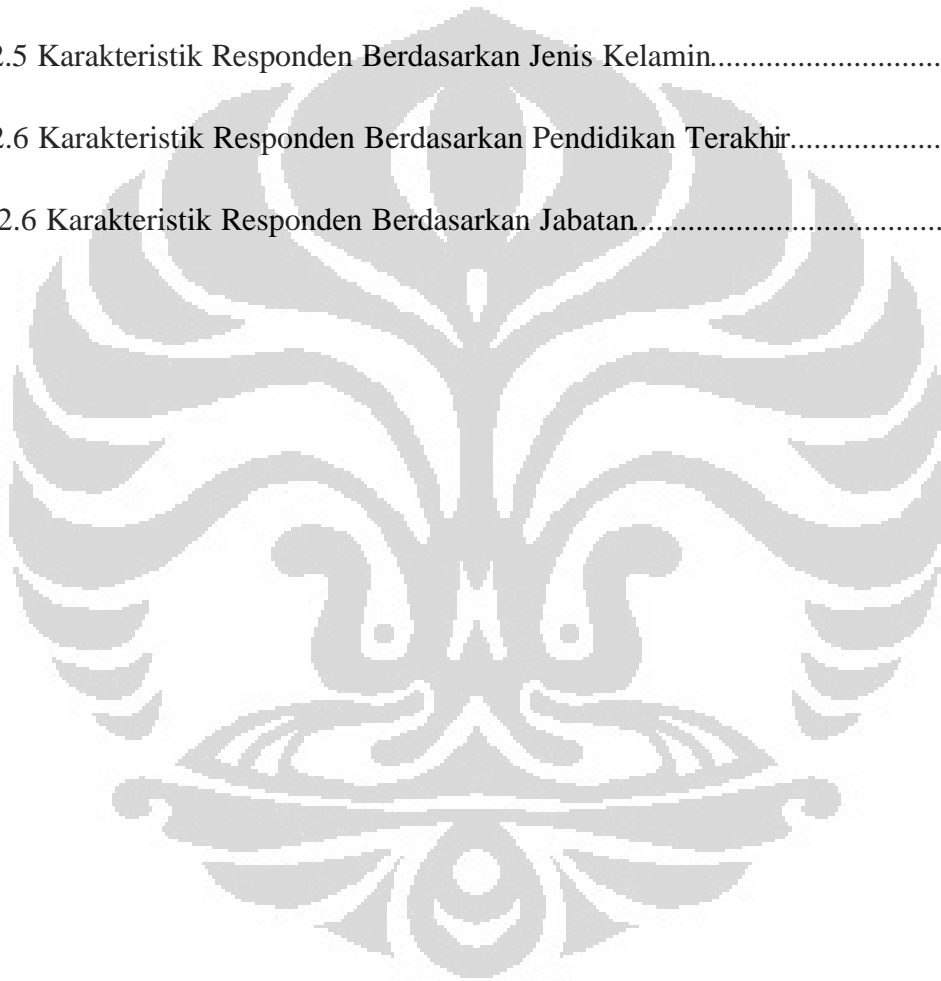
Tabel 4.7 Pegawai selalu menaati semua peraturan kantor.....	70
Tabel 4.8 Pegawai selalu memberikan keterangan jika tidak masuk kerja.....	71
Tabel 4.9 Pegawai selalu menggunakan atribut pakaian dinas selama bekerja.....	72
Tabel 5.0 Pegawai selalu datang tidak lewat dari pukul 08.00 WIB setiap hari.....	73
Tabel 5.1 Pegawai selalu melaporkan hasil kerja kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya.....	74
Tabel 5.2 Pegawai tidak pernah melimpahkan tugas pokok kepada pegawai lain.....	75
Tabel 5.3 Pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat.....	75
Tabel 5.4 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.....	76
Tabel 5.5 Pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat.....	77
Tabel 5.6 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	78
Tabel 5.7 Nilai <i>Sum Dimensi Traits</i>	79
Tabel 5.8 Pendapat pegawai bekerja dengan tanggung jawab itu penting.....	80
Tabel 5.9 Pendapat pegawai bekerja dalam tim itu penting.....	81
Tabel 6.0 Pendapat pegawai bekerja dengan cepat itu penting.....	81
Tabel 6.1 Pendapat pegawai bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat itu penting	82
Tabel 6.2 Nilai <i>Sum Dimensi Self concept</i>	83
Tabel 6.3 Pegawai memiliki pengetahuan yang sangat baik mengenai tugas pokok pekerjaan	84
Tabel 6.4 Pegawai memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pengambilan keputusan dengan tepat.....	85
Tabel 6.5 Pegawai memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pembuatan keputusan dengan cepat.....	86
Tabel 6.6 Pengetahuan yang pegawai miliki berdasarkan latar belakang pendidikan, sesuai dengan tugas pokok pekerjaan.....	87
Tabel 6.7 Nilai <i>Sum Dimensi Knowledge</i>	88
Tabel 6.8 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	89
Tabel 6.9 Pegawai dapat membuat keputusan yang terbaik bersama tim.....	90
Tabel 7.0 Pegawai dapat berkomunikasi baik kepada masyarakat.....	90
Tabel 7.1 Pegawai dapat berkomunikasi baik kepada pegawai lain	91
Tabel 7.2 Pegawai dapat membuat surat pengantar dengan cepat.....	92
Tabel 7.3 Pegawai dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan cepat.....	93
Tabel 7.4 Pegawai dapat mengoperasikan komputer dengan cepat	93

Tabel 7.5 Pegawai dapat mengoperasikan printer dengan cepat	94
Tabel 7.6 Pegawai dapat membuat surat pengantar dengan tepat	95
Tabel 7.7 Pegawai dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat.....	96
Tabel 7.8 Pegawai dapat mengoperasikan komputer dengan tepat	97
Tabel 7.9 Pegawai dapat mengoperasikan printer dengan tepat	98
Tabel 8.0 Pegawai dapat mengelola arsip dengan tepat.....	99
Tabel 8.1 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Skills</i>	100
Tabel 9.2 Hasil kerja pegawai baik karena mampu membuat surat pengantar dengan tepat.....	102
Tabel 8.3 Hasil kerja pegawai baik karena dapat mengoperasikan komputer dengan tepat..	103
Tabel 8.4 Hasil kerja pegawai baik karena dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat.....	104
Tabel 8.5 Hasil kerja pegawai baik karena dapat mengoperasikan printer dengan tepat.....	105
Tabel 8.6 Hasil kerja pegawai baik karena selalu memberikan laporan kerja berdasarkan keadaan yang sebenarnya.....	106
Tabel 8.7 Hasil kerja pegawai baik karena tidak melimpahkan tugas pokok kepada pegawai lain.....	107
Tabel 8.8 Hasil kerja pegawai baik karena dapat membuat keputusan yang terbaik bersama tim.....	108
Tabel 8.9 Hasil kerja pegawai baik karena dapat bekerja sama dalam tim dengan baik.....	109
Tabel 9.0 Hasil kerja pegawai baik karena dapat mengelola arsip dengan tepat.....	110
Tabel 9.1 Hasil kerja pegawai baik karena memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas pokok pekerjaan.....	111
Tabel 9.2 Hasil kerja pegawai baik karena ditempatkan pada unit kerja yang sesuai latar belakang pendidikan.....	112
Tabel 9.3 Hasil kerja pegawai baik karena tidak melimpahkan tugas kepada pegawai lain.....	113
Tabel 9.4 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Quality</i>	114
Tabel 9.5 Hasil kerja pegawai baik karena pekerjaan terlaksana berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan.....	116
Tabel 9.6 Hasil kerja pegawai baik karena target yang telah ditetapkan dapat tercapai.....	117
Tabel 9.7 Hasil kerja pegawai baik karena pekerjaan berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.....	118
Tabel 9.8 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Quantuty</i>	119

Tabel 9.9 Hasil kerja pegawai baik karena pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan.....	120
Tabel 1.0 Hasil kerja pegawai baik karena selalu membuat rencana kerja.....	121
Tabel 10.1 Hasil kerja pegawai baik karena tidak pernah membuang waktu yang sia-sia untuk pekerjaan di luar tugas pokok.....	122
Tabel 10.2 Hasil kerja pegawai baik karena dapat mengatur pekerjaan sehingga tidak tumpang tindih.....	123
Tabel 10.3 Hasil kerja pegawai baik karena dapat mengerjakan tugas berdasarkan skala prioritas.....	124
Tabel 10.4 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Timeliness</i>	125
Tabel 10.5 Hasil kerja pegawai baik karena mampu menggunakan anggaran kerja dengan efektif.....	126
Tabel 10.6 Hasil kerja pegawai baik karena bekerja dalam sebuah tim kecil.....	127
Tabel 10.7 Hasil kerja pegawai baik walaupun bekerja secara mandiri.....	127
Tabel 10.8 Hasil kerja pegawai baik karena efektif dalam mengoperasikan komputer.....	128
Tabel 10.9 Hasil kerja pegawai baik karena efektif dalam mengoperasikan mesin foto kopi.....	129
Tabel 11.0 Hasil kerja pegawai baik karena efektif dalam mengoperasikan printer.....	130
Tabel 11.1 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Cost effectiveness</i>	131
Tabel 11.2 Hasil kerja pegawai baik walaupun tidak ada pengawasan dari atasan.....	132
Tabel 11.3 Hasil kerja pegawai baik karena tidak pernah mendapatkan teguran dari atasan.....	133
Tabel 11.4 Hasil kerja pegawai baik karena tidak pernah menggunakan sarana kantor untuk keperluan pribadi.....	134
Tabel 11.5 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Need for supervision</i>	135
Tabel 11.6 Hasil kerja pegawai adalah untuk meningkatkan harga diri pegawai.....	136
Tabel 11.7 Hasil kerja pegawai adalah untuk menjaga kerja sama tim yang baik.....	136
Tabel 11.8 Hasil kerja pegawai adalah untuk menjaga nama baik pegawai.....	137
Tabel 11.9 Hasil kerja pegawai adalah untuk menjaga nama baik organisasi.....	138
Tabel 12.0 Nilai <i>sum</i> dimensi <i>Interpersonal impact</i>	139
Tabel 12.1 Korelasi variabel karakteristik kompetensi dan kinerja.....	140
Tabel 12.2 Responden 31,36,51,62,78,79 dan 92.....	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Karakteristik Kompetensi Dan Kinerja.....	31
Gambar 2.2 Model Hubungan Variabel Karakteristik Kompetensi Dan Kinerja.....	32
Gambar 2.3 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/umur.....	57
Gambar 2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Gambar 2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	60



LAMPIRAN

1. Surat permohonan riset.....	151
2. Surat balasan permohonan riset.....	152
3. Data kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta keadaan Januari 2012.....	153
4. Hasil uji validitas variabel karakteristik kompetensi.....	154
5. Hasil uji validitas variabel kinerja.....	155
6. Hasil uji reliabilitas variabel karakteristik kompetensi dan kinerja.....	157
7. Data karakteristik responden.....	157
8. Data frekuensi pernyataan variabel karakteristik kompetensi.....	158
9. Nilai <i>sum</i> variabel karakteristik kompetensi.....	174
10. Data frekuensi pernyataan variabel kinerja.....	177
11. Nilai <i>sum</i> variabel kinerja.....	190
12. Form SKP (Sistem Penilaian Kinerja).....	193

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintah. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat karena Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pemerintah menyadari betapa penting dan strategis peran serta kedudukan Pegawai Negeri Sipil dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil baik yang berada di pusat maupun di daerah harus jujur, akuntabel dan profesional dalam bekerja.

PNS merupakan pelaku sekaligus penggerak proses mekanisme dalam sistem pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil Tahun 2011 di Indonesia berdasarkan data MENPAN adalah berjumlah 4.708.330 PNS dengan jumlah PNS Pusat 916.493 (19,5%) dan jumlah PNS Daerah 3.791.837 (80,5%). Berdasarkan Tingkat Pendidikan SD 96.877 (2,06%), SLTP 137.058 (2,91%), SLTA 1.597.871 (33,94%), D.I-D.III 1.244.969 (26,44%), D. IV/S.I 1.517.636 (32,23%) dan S.II/S.III 113.919 (2,4%) (www.menpan.go.id/2011).

Selain Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara, organisasi pemerintah yang sangat berperan penting dalam hal kepegawaian aparatur pemerintah atau PNS adalah Badan Kepegawaian Negara. Badan Kepegawaian Negara adalah Badan yang dibentuk oleh pemerintah untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang profesional serta memberikan pelayanan bagi PNS di Indonesia. BKN mempunyai visi PNS profesional, netral dan sejahtera. Istilah 'profesional' dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi

sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan berorientasi pada prestasi kerja. BKN (Badan Kepegawaian Negara) berusaha akan terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, walaupun telah mendapat ISO untuk beberapa unit kerja seperti ISO 9001:2008 yang diperoleh Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara Pada Tahun 2010 dan sejumlah Kantor Regional (Kanreg) BKN (<http://www.bkn.go.id/2011>). Badan Kepegawaian Negara terdiri dari 12 Kantor Regional yaitu Kantor Regional Yogyakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Jakarta, Medan, Palembang, Banjarmasin, Papua, Denpasar, Manado dan Pekanbaru. Peningkatan kualitas pelayanan perlu dilakukan agar PNS sebagai salah satu *stakeholder* (pemangku kepentingan) tetap mendapat kepuasan dalam memperoleh pelayanan dari BKN. BKN berkomitmen pada tahun depan seluruh unit kerja BKN mendapat sertifikat ISO. Hal ini agar terjadi keseimbangan penyelesaian pekerjaan dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Sejumlah tantangan dihadapi BKN guna menjaga kualitas mutu layanan. *Pertama*, masalah jaringan dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). *Kedua*, masalah SDM penyelenggara kepegawaian di instansi-instansi pemerintah. Kedua masalah ini hendaknya menjadi tantangan bagi BKN dan pihak-pihak terkait dalam menyajikan layanan kepegawaian.

Kualitas Pegawai Negeri Sipil yang baik adalah memiliki kompetensi dan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan mengenai kualitas Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Permasalahan tersebut dapat diketahui dari pernyataan MENPAN yang belum lama ini menjadi perhatian dan pertimbangan MENPAN. Berdasarkan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar menyatakan bahwa hanya 5 persen PNS yang memiliki kompetensi berdasarkan bidangnya (<http://www.beritasatu.com/2012>). Pernyataan MENPAN tersebut menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, walaupun MENPAN tidak merinci kelompok PNS yang tidak kompeten di bidangnya, maka dalam penelitian ini akan lebih membahas tentang kompetensi yang akan berpengaruh terhadap kinerja PNS dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

BKN memiliki sistem penilaian kompetensi dan kinerja PNS. BKN memiliki Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-Undangan (KINDANG) yang menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan di bidang rekrutmen dan kinerja pegawai. Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-Undangan membawahi Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai. Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai pada BKN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan rekrutmen, seleksi, penempatan, penelusuran bakat, dan kinerja pegawai. Mengenai kompetensi, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki Deputi Bidang Pengembangan Kepegawaian (BANGPEG) yang menyelenggarakan fungsi pelaksanaan standarisasi dan kompetensi jabatan. Deputi Bidang Pengembangan Kepegawaian (BANGPEG) membawahi Direktorat Standarisasi Kompetensi Jabatan yang mempunyai tugas melaksanakan standarisasi dan kompetensi jabatan.

Kompetensi dapat dibentuk antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai standar jabatan yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga bertugas untuk melakukan pengendalian Diklat, melakukan pengembangan dan penetapan standar kompetensi jabatan di bidang pelayanan publik. Disamping itu, BKN juga mengendalikan pemanfaatan lulusan Diklat. Dalam sektor pemerintahan, kewenangan diberikan oleh pemerintah kepada organisasi/pejabat di setiap instansi pemerintah. Dengan kompetensi dasar dan bidang yang dimiliki oleh setiap pejabat pemerintah diharapkan tugas pemerintahan dapat berjalan dengan baik. Menurut Wibowo (2011:325) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme. Kompetensi jabatan SDM aparatur (PNS) secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (<http://makassar.lan.go.id/2010>). Dalam hal ini kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau

seseorang mencapai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan atau kemampuan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi baik dalam melayani masyarakat, selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel. Jadi, pelayanan publik merupakan bentuk pemberdayaan masyarakat yang dapat menggerakkan roda perekonomian menuju kesejahteraan, untuk itu diperlukan strategi peningkatan kompetensi SDM aparatur dimana kompetensi yang baik merupakan hal mutlak dimiliki oleh seluruh aparatur pemerintah di pusat maupun di daerah.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil akan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja menurut Hafizurrachman (2009:13) adalah penampilan kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Simanjuntak (2005:1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Sutrisno, penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Darma dalam Sutrisno (2011:209) kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Dalam PP No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS kinerja PNS dituangkan dalam dengan DP3 PNS (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) berdasarkan indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan atau kepemimpinan. Kinerja PNS dapat diketahui dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melakukan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi setiap pegawai dan dapat diketahui dengan penilaian kinerja dari atasan melalui DP3 PNS.

Pada karya ilmiah ini mengambil tempat penelitian pada Kantor Regional V BKN Jakarta. Unit Kerja pada Kantor Regional V BKN Jakarta adalah Bagian

Umum, Bidang Mutasi, Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun, Bidang INKA (Informasi Kepegawaian), Bidang BIMTEK (Bimbingan Teknis Kepegawaian) dan DPK Pada KORPRI ASWAPPRES. Pada Kantor Regional V BKN Jakarta terdiri dari PNS jabatan struktural (eselon II, III dan IV) dan PNS jabatan fungsional analis kepegawaian, pranata komputer dan umum. Berikut adalah keadaan pegawai Bulan Januari 2012 pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Perbagian Pada Kantor Regional V
BKN Jakarta.**

No.	Unit Kerja	Jumlah	Struktural/Eselon			Fungsional		
			II	III	IV	AK	PK	UMUM
1.	Bagian Umum	38	1	1	3	1	0	32
2.	Bidang Mutasi	25	0	1	3	5	0	16
3.	Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun	28	0	1	3	7	0	17
4.	Bidang INKA	27	0	1	3	1	5	17
5.	Bidang BIMTEK	14	0	1	3	2	0	8
6.	DPK Pada KORPRI ASWAPPRES	7	0	1	1	0	0	5
	Jumlah	139	1	6	16	16	5	95

Sumber: Data Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta Januari 2012

Kompetensi antara PNS jabatan struktural dan jabatan fungsional berbeda berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kompetensi PNS jabatan struktural (eselon II, III dan IV) terdiri dari kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar terdiri dari integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedangkan kompetensi bidang terdiri dari berorientasi pada pelayanan, berorientasi pada kualitas, empati, inisiatif dan lain-lain. Peraturan yang menjadi acuan utama dalam penyusunan Standar Kompetensi Pejabat Struktural diatur dalam Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS.

Sementara itu, untuk pejabat fungsional memiliki kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi jabatan fungsional analis kepegawaian diatur

dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 193 Tahun 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya. Kompetensi jabatan fungsional pranata komputer diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 66/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer dan Angka Kreditnya. Kompetensi jabatan fungsional umum diatur dalam Peraturan Pemerintah R.I Nomor 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional.

Unit kerja pada Kantor Regional V BKN Jakarta yang menyelenggarakan fungsi dalam melakukan pengawasan standar kompetensi pegawai dan pengawasan serta pengendalian kinerja PNS adalah Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian (BIMTEK). Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian pada Kantor Regional V BKN Jakarta memiliki keunggulan dibandingkan dengan Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian pada Kantor Regional BKN lainnya dalam hal adanya *monitoring* realisasi nota pertimbangan kenaikan pangkat yang dilaksanakan setahun sekali, melakukan pemantauan seleksi CPNS Daerah untuk formasi umum dan melaksanakan orientasi pengembangan kapasitas PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta yang dilaksanakan selama 14 minggu dalam setahun dengan intensitas seminggu sekali selama 2 jam bagi setiap Bidang dan Bagian pada Kantor Regional V BKN Jakarta. Ketiga hal keunggulan tersebut tidak tercantum dalam tugas pokok dan fungsi PNS Bidang BIMTEK.

Permasalahan pada Kantor Regional V BKN Jakarta adalah dalam hal kompetensi dan kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK Kantor Regional V BKN Jakarta mempunyai permasalahan mengenai adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan PNS dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan karena dalam tahapan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), latar belakang pendidikan digunakan untuk pengukuran kompetensi, standar kinerja, kurikulum diklat, beban kerja dan standar lainnya. PNS yang memiliki ketidaksesuaian latar belakang pendidikan terakhir dengan persyaratan jabatan berpengaruh bagi kinerja PNS dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hal ini mengakibatkan kompetensi yang dimiliki PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta tidak sesuai dengan jabatan dan berpengaruh terhadap

kinerja PNS yang tidak optimal. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK tanggal 13 Mei 2012)

Kompetensi PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta berhubungan dengan Standar Kompetensi Jabatan yang mencakup kompetensi dasar maupun kompetensi bidang bagi pejabat struktural maupun pejabat fungsional. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja PNS dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Kinerja PNS yang baik dapat tercipta dari terpenuhinya kompetensi dasar (kemampuan, pengetahuan dan perilaku) dan kompetensi bidang yang tinggi atau dapat dikatakan jika tingkat kompetensi pegawai tinggi akan menciptakan kinerja pegawai yang baik. Kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta dapat dilihat dari DP3 PNS. DP3 yang telah berjalan sampai saat ini bersifat subjektif karena penilaian dari berbagai indikator hanya dilihat dari kehadiran/absensi sehari-hari PNS (Wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta tanggal 13 Mei 2012). Hal ini diperkuat dengan penjelasan Breunan dalam Utomo dan Hermawan (www.geocities.ws/mas_tri/SistemDP3.pdf) bahwa bias lain dalam penilaian prestasi kerja DP3 yaitu *stereotypes* (penilaian berdasarkan harapan penilai sendiri, bukan atas dasar kenyataan), *subjective standards* (kriteria penilaian diartikan berbeda antara individu, seperti kriteria sangat baik sampai tidak baik), *opportunity bias* (seorang pegawai dapat memperoleh nilai baik karena keadaan pegawai tersebut bukan karena prestasi kerjanya), *leniency effect* (penilai cenderung beranggapan bahwa mereka harus berlaku baik terhadap karyawan, sehingga mereka cenderung memberi nilai yang baik terhadap semua aspek penilaian), *central tendency* (penilai tidak ingin menilai terlalu tinggi juga tidak terlalu rendah kepada bawahannya) dan *recency effect* (penilai cenderung memberikan nilai atas dasar perilaku yang baru saja mereka saksikan, dan melupakan perilaku yang lalu selama suatu jangka waktu tertentu).

Berikut adalah keadaan jumlah pegawai menurut pendidikan pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan Pada Kantor Regional V BKN Jakarta

No.	Unit Kerja	Pendidikan						
		S2	S1	SM	DIII	SMTA	SLTP	SD
1.	Bagian Umum	1	12	0	6	18	0	1
2.	Bagian Mutasi	1	10	0	1	13	0	0
3.	Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun	2	14	0	0	12	0	0
4.	Bidang INKA	1	7	0	1	18	0	0
5.	Bidang BIMTEK	2	8	0	0	4	0	0
6.	DPK Pada KORPRI ASWAPPRES	0	2	0	0	5	0	0
	Jumlah	7	53	0	8	70	0	1

Sumber: Data Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta Januari 2012

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, masih terdapatnya PNS yang berlatarbelakang pendidikan SD dan mayoritas pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta berlatarbelakang pendidikan terakhir SMTA/SLTA. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian bahwa tingkat pendidikan terakhir tidak menjamin kompetensi, kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil. Menurut Simanjuntak dalam Rofai (<http://eprints.undip.ac.id/2006>) pengetahuan diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan ketrampilan diperoleh atau ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman kerja. Pendidikan yang dimaksudkan disini adalah pendidikan formal dan pendidikan non formal. Kompetensi (kemampuan, pengetahuan dan perilaku) dan kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta telah ditingkatkan dengan dilaksanakannya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS berdasarkan keputusan dari BKN Pusat, tetapi pelaksanaan Diklat bagi PNS setiap Kanreg BKN pesertanya dibatasi oleh pihak BKN Pusat setiap tahunnya bahkan dibutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh Diklat dari BKN Pusat. Dalam rangka

meningkatkan kapasitas PNS, Bidang BIMTEK melaksanakan orientasi pengembangan kapasitas PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta yang menyangkut materi kegiatan:

1. Kebijakan Manajemen PNS
2. Perencanaan/Formasi
3. Pengadaan PNS
4. Penggajian
5. Kepangkatan
6. Pengangkatan dalam jabatan struktural
7. Pengangkatan dalam jabatan fungsional/analisis kepegawaian
8. Pengembangan karir PNS
9. Disiplin PNS
10. Sistem Informasi Kepegawaian
11. Sistem penyimpanan tata naskah
12. Pengawasan dan pengendalian
13. Pemberhentian/pensiun

Orientasi pengembangan kapasitas PNS di atas dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta, tetapi tidak untuk pengembangan kualitas PNS pada berbagai bidang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diteliti mengenai hubungan kompetensi dan kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini: bagaimana hubungan antara kompetensi dan kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian karya akademis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi dari penelitian ini agar penelitian ini dapat:

1. Bagi dunia akademisi, untuk memperkaya ilmu dan pengetahuan mengenai kompetensi dan kinerja PNS.
2. Bagi dunia praktis,
 1. Sebagai informasi yang dapat digunakan oleh setiap instansi khususnya instansi pemerintah dalam hal kompetensi dan kinerja PNS.
 2. Sebagai bahan referensi untuk memperbaiki kekurangan maupun meningkatkan potensi yang dimiliki Kantor Regional V BKN Jakarta khususnya mengenai kompetensi dan kinerja PNS.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian, batasan penelitian adalah mengenai kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan karya akademis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang berisi perbandingan karya akademis penulis dengan karya akademis peneliti lain dan jurnal ilmiah, kerangka teori yang berisi mengenai teori-teori kompetensi dan kinerja yang digunakan untuk panduan dalam karya akademis ini, model analisis, hipotesis dan operasionalisasi konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner dan didukung pula dengan wawancara kepada beberapa narasumber dan berisi tentang keterbatasan penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Berisi tentang sejarah kelahiran BKN, Misi BKN, Kedudukan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Bidang dan Bagian pada Kanreg V BKN Jakarta dan struktur organisasi Kanreg V BKN Jakarta.

BAB V HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KINERJA PNS PADA KANREG V BKN JAKARTA

Berisi tentang penjelasan atas permasalahan yang menjadi hal penting dalam penelitian mengenai hubungan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan penulis atas apa yang telah dihasilkan dalam pembuatan karya akademis ini serta saran-saran untuk pengembangan maupun aplikasi langsung Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian karya akademis mengenai **“Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ”** bukanlah sesuatu yang baru. Sebelumnya, telah dilakukan penelitian-penelitian mengenai hal serupa. Oleh sebab itu, karya akademis ini berupaya melakukan suatu peninjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian terdahulu mengenai hubungan kompetensi dan kinerja pegawai.

Berikut ini adalah penelitian serupa yang menjadi peninjauan penulis. Pertama, penulis membandingkan dengan karya akademis yang berjudul **“Hubungan Antara Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Di Badan Kepegawaian Negara”** dan membandingkan dengan jurnal ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Dilihat dari karya akademis (tesis) yang berjudul **“Hubungan Antara Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara”** dari peneliti Ulida L. Toruan mahasiswi FISIP UI melakukan penelitian tahun 2004. Tujuan penelitian Ulida L.Toruan adalah untuk menguji hubungan kompetensi dengan kinerja pejabat struktural BKN, menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja pejabat struktural BKN, menguji hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pejabat struktural BKN, mengetahui faktor-faktor dominan dari hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN. Ulida L. Toruan mengangkat permasalahan pada ketidaksiapan Sumber Daya Manusia secara visi, wawasan dan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi untuk berhadapan langsung dengan syarat-syarat yang dituntut oleh perubahan. Sejalan dengan perubahan dan perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan kompleks, maka BKN sebagai lembaga pemerintah di bidang kepegawaian juga dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensi dan kererampilan PNS-nya agar selalu tanggap dan mampu menghadapi berbagai tantangan.

Kedua, penulis membandingkan karya akademis dengan jurnal ilmiah tahun 2011 yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”** oleh Marlina Budhiningtias Winanti. Jurnal ilmiah tersebut bertujuan mengukur dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Permasalahan dalam jurnal ilmiah Marlina Budhiningtias adalah masih banyak masyarakat sebagai konsumen yang mempunyai kesan kurang simpatik dan kecewa terhadap sikap dan perilaku khususnya pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat yang berkaitan langsung dengan masyarakat sebagai konsumen.

Penelitian yang penulis lakukan mengenai **“Hubungan Kompetensi Dan Kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta”** bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional V BKN Jakarta. Penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam untuk menjawab permasalahan mengenai adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan PNS dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan karena dalam tahapan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), latar belakang pendidikan digunakan untuk pengukuran kompetensi dan kinerja PNS cenderung dinilai dengan DP3 PNS yang bersifat subjektif.

Perbedaan dan persamaan antara karya akademis penulis dengan karya akademis lain dan jurnal ilmiah tampak pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Aspek	Karya Akademis	Jurnal Ilmiah	Karya Akademis Penulis
Nama peneliti	Ulida L. Toruan	Marlina Budhiningtias Winanti	Utrika Harkunsari
Judul Penelitian	Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.	Hubungan Kompetensi Dan Kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.
Teori	Menggunakan konsep kompetensi menurut	Menggunakan teori Spencer and Spencer	Menggunakan teori karakteristik

	<p>Alain Mitrani et.al (1995:77) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi prestasi dan tindakan. 2. Kompetensi bersifat membantu dan melayani. 3. Kompetensi mempengaruhi. 4. Kompetensi manajerial. 5. Kompetensi kognitif. 6. Kompetensi efektivitas pribadi. <p>Konsep kinerja dari kriteria yang diungkapkan oleh Armstrong (1994:185) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Professional and technical knowledge.</i> 2. <i>Organizational and business knowledge.</i> 3. <i>Interpersonal and communication.</i> 4. <i>Influencing skills.</i> 5. <i>Critical thinking.</i> 6. <i>Self-managing and learning.</i> 7. <i>Achievement and action.</i> 8. <i>Strategic perspectives.</i> 9. <i>Capacity of change.</i> <p>Teori motivasi Davis dan Newstorm (1996:87-89) menjelaskan pola motivasi yang sangat penting:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi prestasi. 	<p>mengklasifikasikan dimensi komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kompetensi intelektual. b. Kompetensi emosional. c. Kompetensi sosial. <p>Menggunakan teori kinerja karyawan Bernardin & Russell 3 kriteria untuk mengukur kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality.</i> 2. <i>Quantity.</i> 3. <i>Timeliness.</i> 	<p>kompetensi menurut Spancer dan Spancer (dalam Sutrisno 2011:206-207) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Motives.</i> 2. <i>Traits.</i> 3. <i>Self concept</i> 4. <i>Knowledge</i> 5. <i>Skills</i> <p>Menggunakan teori kinerja karyawan Bernardin & Russell (1998:383) 6 kriteria untuk mengukur kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality.</i> 2. <i>Quantity.</i> 3. <i>Timeliness.</i> 4. <i>Cost effectiveness.</i> 5. <i>Need for supervision.</i> 6. <i>Interpersonal impact.</i>
--	--	--	---

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi afiliasi. 3. Motivasi kompetensi. 4. Motivasi kekuasaan. 		
Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Populasi dan Sampel	<p>Populasi: para pejabat struktural BKN. Jumlah populasi adalah 357 orang yang terdiri dari pejabat struktural eselon I sampai IV. Sampel: 100% pejabat struktural eselon I dan II, 75% pejabat eselon III dan 15 % pejabat eselon IV dari populasi. Sampel berjumlah 124.</p>	<p>Ukuran Sampel ditentukan dalam bentuk uji statistika dengan menggunakan model persamaan struktural (<i>Structural Equation Model, SEM</i>). Proses penarikan sampel dengan teknik <i>stratified random sampling</i>, berdasarkan kepangkatan (grade) karyawan. Ukuran sampel adalah 215 responden. Metode penarikan sampel yang dipakai adalah <i>stratified proportional random sampling method</i> pada 11 wilayah yang menjadi unit analisis.</p>	<p>Populasi : Para PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta. Jumlah populasi adalah 139 orang terdiri dari pegawai jabatan struktural dan fungsional. Proses penarikan sampel adalah <i>total sampling</i> yaitu, 139 PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta.</p>
Hipotesa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada hubungan kompetensi dengan kinerja pejabat struktural BKN (Ha1). 2. Tidak ada hubungan kompetensi dengan kinerja pejabat struktural BKN (Ho1). 3. Ada hubungan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN (Ha2). 4. Tidak ada hubungan motivasi 	Dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan.	<p>Hipotesa tentang hubungan kompetensi dan kinerja dari penelitian penulis adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada hubungan kompetensi dan kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta (Ha1). 2. Tidak ada hubungan kompetensi dan kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta (Ho1).

	<p>dengan kinerja pejabat struktural BKN (Ho2).</p> <p>5. Ada hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN (Ha3).</p> <p>6. Tidak ada hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN (Ho3).</p>		
Hasil	<p>Koefisien korelasi antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,615, ini mengindikasikan bahwa pengaruh dari variabel kompetensi terhadap variabel kinerja bersifat positif dan cukup kuat artinya apabila tingkat kompetensi para pejabat struktural semakin baik maka kinerjanya pun akan meningkat pula.</p> <p>Nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,615. Artinya apabila motivasi dari pejabat struktural semakin baik, maka kinerjanya pun akan meningkat pula.</p> <p>Koefisien korelasi parsial sebesar 0,607 dan probabilitas</p>	<p>Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat adalah 34,14% yang berarti sebesar 34,14% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensinya.</p>	<p>Nilai koefisien korelasi antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja adalah 0.800 berarti bahwa korelasi sangat kuat karena $0.800 > 0,75$ yang menandakan bahwa korelasi sangat kuat di antara ke dua variabel. Selain itu, signifikansi (2-tailed) antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja $0.000 < 0.05$ dapat simpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi yang dilihat dari variabel karakteristik kompetensi dan kinerja.</p>

	<p>signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti dengan memperhitungkan tinggi-rendahnya variabel kompetensi masih ada korelasi yang positif dan kuat/erat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi parsial adalah 0,2764 dan probabilitas signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan, bahwa dengan memperhitungkan tinggi-rendahnya variabel motivasi kerja para pegawai di lingkungan BKN, masih ada korelasi yang positif walaupun agak lemah antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil komputasi dari program SPSS versi 10.0. diperoleh nilai $R=0,790$. Artinya semakin tinggi kompetensi dan motivasi maka akan semakin baik kinerja dari para pejabat struktural yang bersangkutan.</p>		
Teknik pengumpulan data	Data primer: diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau	Wawancara dengan pimpinan PT Frisian Flag Indonesia dan karyawan, kuesioner, observasi dan dari dokumentasi.	Data primer: diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Dalam pengumpulan data dilaksanakan dengan membagikan 139

	<p>kuesioner. Dalam hal metode untuk pengumpulan data dilaksanakan dengan cara membagikan 124 kuesioner pejabat struktural yang dipilih. Dari 124 kuesioner yang dibagikan, diperoleh 117 kuesioner yang kembali sebagai data primer.</p>		<p>kuesioner kepada seluruh pegawai. Dari 139 kuesioner yang dibagikan, diperoleh 103 kuesioner yang kembali sebagai data primer. Data sekunder: dari dokumen Bagian Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta.</p>
Metode penelitian	Metode survei.	Metode survei dan wawancara.	Metode survei dan wawancara.
Tujuan penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk menguji hubungan kompetensi dengan kinerja pejabat struktural BKN. 2. Untuk menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja pejabat struktural BKN, 3. Untuk menguji hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pejabat struktural BKN. 4. Untuk mengetahui faktor-faktor dominan dari hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN. 	Mengukur dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat.	Mengetahui hubungan antara kompetensi dan kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta.
Site	BKN Pusat.	PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat.	Kantor Regional V BKN Jakarta.
Permasalahan penelitian	Permasalahan adalah terletak pada ketidaksiapan Sumber Daya Manusia secara	Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat masih banyak masyarakat	Permasalahan adalah adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan

	<p>visi, wawasan dan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi untuk berhadapan langsung dengan syarat-syarat yang dituntut oleh perubahan. Perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan kompetensi dengan pejabat struktural BKN?. 2. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN?. 3. Bagaimana hubungan antara kompetensi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja pejabat struktural BKN?. 4. Faktor-faktor apa yang dominan dari hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural BKN?. 	<p>sebagai konsumen yang mempunyai kesan kurang simpatik dan kecewa terhadap sikap dan perilaku khususnya pada karyawan yang berkaitan langsung dengan masyarakat sebagai konsumen.</p>	<p>PNS dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan karena dalam tahapan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), latar belakang pendidikan digunakan untuk pengukuran kompetensi dan mengenai kinerja cenderung dinilai dengan DP3 PNS yang bersifat subjektif.</p>
--	---	---	--

Sumber: Data olah penulis, Juni 2012

Dilihat dari karya akademis lain (tesis) dan jurnal ilmiah tentang hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan, terdapat perbedaan dan kesamaan dengan karya akademis penulis. Perbedaan pada teori-teori yang digunakan dan permasalahan. Kesamaan antara karya akademis (tesis) dan jurnal ilmiah dengan karya akademis penulis adalah mengenai metode penelitian. Kelebihan karya akademis lain (tesis) dan jurnal ilmiah dengan karya akademis penulis terlihat

pada teori-teori, sedangkan kelebihan karya akademis penulis adalah penelitian yang baru terhadap kualifikasi pendidikan yang berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja PNS.

2.2 Kerangka Teori

Dalam kerangka teori karya akademis ini, penulis mengambil teori-teori yang akan menjadi pedoman dan acuan mengenai penelitian yang berjudul **“Hubungan Kompetensi dan Kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta”**. Dalam pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, teori-teori akan menjadi dasar penelitian penulis. Berikut ini adalah teori-teori yang digunakan oleh penulis.

2.2.1 Pengertian Manajemen SDM

Baik organisasi swasta maupun organisasi publik harus memiliki manajemen SDM manusia yang baik karena manajemen SDM adalah asset bagi suatu organisasi. Keberhasilan dan kemajuan organisasi tergantung pada para pegawai dalam hal ini Sumber Daya Manusia. Menurut Dessler (2007:5) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert JR (1996:68) manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi. Sule (2005:194) berpendapat bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang

memenuhi ciri-ciri atau karakteristik menurut Ruky sebagaimana dikutip oleh Stoner (1996:68) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

Manajemen SDM adalah proses dimana mendapatkan karyawan, memotivasi, mengembangkan, memberi kompensasi dan memberikan penilaian atas kinerja pegawai. Manajemen SDM terutama bagi organisasi publik menjadi bahan penilaian tentang kinerja serta kuantitas dan kualitas aparatur pemerintah sekaligus potensi yang dimiliki oleh suatu negara.

2.2.2 Pengertian Kompetensi

Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2011:203) juga mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang dapat lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang

sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat. Menurut Gordon sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:204), beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kompetensi menurut Shermon (2004:11) *is an underlying characteristic of a person, which enables him to deliver superior performance in a given job. This characteristic may be called an "attribute bundle", consisting of knowledge, skills, traits, social role, self-image and motive. The "underlying characteristic", manifests itself in the form of behaviour, which helps identification and measurement of the competency*, sedangkan menurut Sydanmaanlakka (2002:197) *competence consists of knowledge, skills, attitude, experiences and contacts. Processes, ways or working and culture are included in organisational competence*. Selain itu, Collins & McLaughlin (2001:179) *defines competency as "the spesification of knowledge and skill and the application of that knowledge and skill within an occupation or industry level to the standard of performance required in employment"*.

Menurut *National Council for Vocational Qualification (NCVQ)* dalam Dale (2003:6) kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan. Baik keterampilan maupun kemampuan, keduanya mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan

apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja menurut Wibowo (2011:325) di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- a. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap.
- b. Gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi menurut Fletcher dalam Ramelan (2005:2) adalah hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu. Sistem berbasis kompetensi yang memfokuskan pada standar kinerja pekerjaan. Jenis sistem ini berkembang di Inggris, sedangkan kompetensi menurut Clelland dalam Sedarmayanti (2012:283) adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah seorang yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Dharma dalam Sutrisno (2011:209) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk

memperoleh suatu hasil. Jadi, kompetensi adalah kemampuan, keahlian dan keterampilan yang berguna untuk keberhasilan suatu organisasi swasta maupun publik yang terdiri dari karakteristik dasar yaitu pengetahuan, minat dan sikap yang senantiasa harus ditingkatkan.

2.2.3 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi menurut Rivai (2009:306) dapat berupa motif, sifat, konsep diri, sikap atau nilai atau keterampilan kognitif atau perilaku karakteristik individual apa saja yang dapat diukur atau dihitung dan yang dapat diperlihatkan untuk membedakan secara signifikan antara para pengunjung kerja terbaik dan yang rata-rata. Berikut ini definisi karakteristik tersebut:

1. *Motif*: kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
2. *Sifat*: bawaan umum untuk berperilaku atau merespon dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi stres atau 'kekerasan'.
3. *Konsep diri*: sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai; apa yang harus mereka lakukan; atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. *Content knowledge*: ini berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana mengatasi komputer yang rusak) atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif). *Content knowledge* diukur oleh tes responden. Kebanyakan penemuan memperlihatkan *content knowledge* itu sendiri jarang membedakan pengunjung kerja terbaik dengan yang rata-rata.
5. *Keterampilan kognitif dan behavioral (perilaku)*: apakah terselubung, (misalnya, berpikir deduktif atau induktif) atau dapat diamati (misalnya, keterampilan mendengarkan secara aktif).

Menurut Spencer dan Spencer dalam Purnawanto (2010:90), kompetensi merupakan karakteristik dasar (*underlying characteristic*) individu yang berkaitan

dengan kriteria kinerja yang efektif dan superior dalam pekerjaan, karakteristik dasar *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, karakteristik dasar akan mempengaruhi perilaku individu dan pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang dihasilkan oleh individu tersebut.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2011:206-207) terdapat lima aspek, yaitu:

1. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon suatu dengan cara tertentu.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Dalam jurnal Marlina Budhiningtias (<http://jurnal.unikom.ac.id/2011>) karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marshall juga mengatakan bahwa motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena

perilaku merupakan sumber kepuasan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall yang mengatakan bahwa watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Marshall juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya. Disamping itu, Kreitner and Kinicki mengemukakan bahwa konsep diri adalah persepsi diri seseorang sebagai makhluk fisik, sosial dan spiritual.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Dale mengatakan bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

2.2.4 Standar Kompetensi

Menurut Rivai (2009:318) standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja dipersyaratkan. Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut seseorang, yang bersangkutan akan mampu :

1. Mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan
2. Mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan
3. Mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula.

4. Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

Dengan deskripsi dan spesifikasi masing-masing jabatan baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional akan menjadi pedoman dalam penyusunan Standar Kompetensi Jabatan pegawai. Dalam Standar Kompetensi Jabatan struktural dan fungsional terdapat kompetensi dasar dan kompetensi bidang berdasarkan jabatan atau pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh pegawai.

2.2.5 Kinerja

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2005:1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, sedangkan definisi kinerja menurut Mahsun (2006: 25) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Menurut Stephen Robbins dalam Pasolong (2007: 176) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Simanjuntak (2005:10-13) setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi individu. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja.
 - b. Motivasi dan etos kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung kepada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Moon dalam Hafizurrachman (2005:15) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berkaitan dengan persoalan karyawan atau bawahan, yaitu:

1. Keterampilan dan pengetahuan karyawan.
2. Sumber daya yang tersedia.
3. Kualitas dan gaya kepemimpinan yang ada.
4. Tingkat motivasi kerja karyawan dan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya.

Berkaitan dengan kinerja menurut Gomes (2003:14) bahwa ada beberapa aspek kriteria pengukuran kinerja yaitu:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawab.
8. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi.

Kriteria pengukuran kinerja tersebut harus benar-benar tepat dan sesuai untuk menentukan gambaran suatu kinerja karyawan karena hasil penelitian karyawan tidak hanya untuk mengetahui kinerja yang lemah saja, hasil yang baik juga harus diidentifikasi untuk penilaian lainnya.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Bernardin & Russell (1998:383) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality, the degree to which the process or result of carrying out an activity approaches perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose* (merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian seorang pegawai).
2. *Quantity, the amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of units, or number of completed activity cycles* (merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan berdasarkan target yang telah ditetapkan).
3. *Timeliness, the degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities* (adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain).

4. *Cost – effectiveness, the degree to which the use of the organization's resources (e.g., human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource* (adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau tidak terjadi kerugian dari setiap unit atas penggunaan sumber daya).

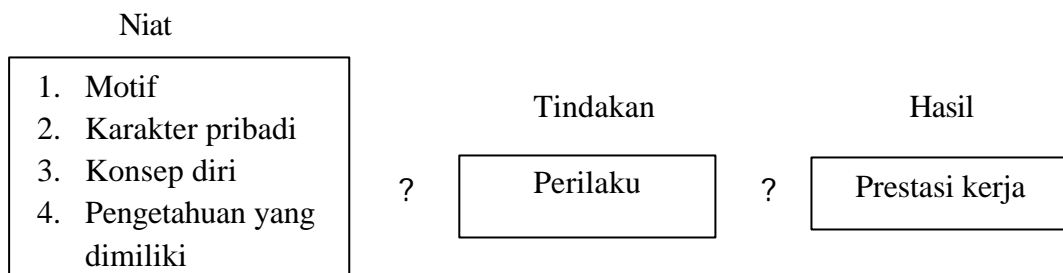
5. *Need for supervision, the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome* (merupakan tingkat sejauh mana seseorang pegawai dapat melaksanakan suatu tugas dan fungsi tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan).

6. *Interpersonal impact, the degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperation among coworkers and subordinates* (merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan).

2.2.6 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Ruky dalam Sutrisno (2011:209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melaksanakan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Gambar 2.1 Hubungan Karakteristik Kompetensi Dan Kinerja

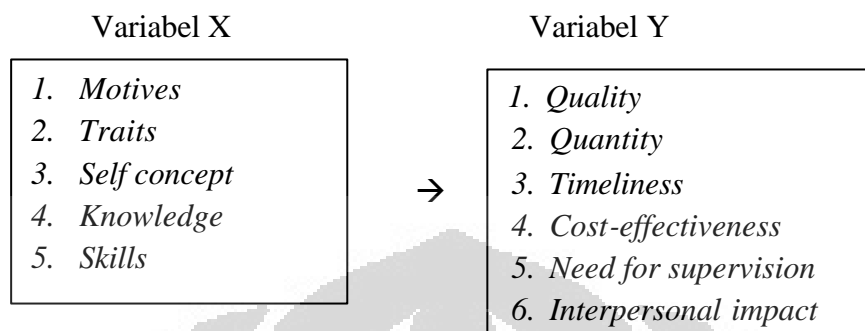


Sumber: Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Komponen kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2011:207) yaitu motif, karakter pribadi dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil. Jadi, dengan karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer yaitu (*motives, traits, self concept, knowledge dan skills*) akan mempengaruhi 6 (enam) kriteria pengukuran kinerja yaitu (*quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision dan interpersonal impact*). Kompetensi akan mempengaruhi kinerja karena jika kompetensi pegawai baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang baik adalah memiliki kompetensi dasar (kemampuan, pengetahuan dan perilaku) dan kompetensi bidang yang baik berdasarkan jabatan struktural atau jabatan fungsional pegawai.

2.3 Model Analisis

Gambar 2.2 Model Hubungan Variabel Karakteristik Kompetensi Dan Kinerja



Sumber: Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana dan Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.

Model analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel X (karakteristik kompetensi) menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2011:206:207), sedangkan variabel Y (kinerja) dari teori Benardin & Russell (1998:383).

2.4 Hipotesis

Menurut Irawan (2006:140) suatu hipotesis juga dapat disebut sebagai jawaban sementara dari peneliti terhadap pertanyaan penelitiannya sendiri, hipotesis harus diuji (bukan dibuktikan) kebenaran atau ketidakbenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini akan memperlihatkan apakah terdapat korelasi Rank Spearman antara kompetensi dengan kinerja PNS atau tidak terjadi korelasi antara kompetensi yang dilihat dari karakteristik kompetensi dan kinerja PNS.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho: $\rho = 0$ tidak terdapat korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Ha: $\rho \neq 0$ terdapat korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Dengan hipotesis di atas akan di dapat keterangan tentang hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Hipotesis yang akan digunakan pada kuesioner akan memberikan hasil mengenai hubungan kompetensi dan kinerja pegawai Pada Kantor Regional V BKN Jakarta.

2.5 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu variabel karakteristik kompetensi dan variabel kinerja. Variabel karakteristik kompetensi pegawai berdasarkan dimensi *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge* dan *skills*. Variabel kinerja pegawai berdasarkan dimensi *quantity*, *quality*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision* dan *interpersonal impact*. Berikut di bawah ini adalah tabel tentang operasionalisasi konsep penelitian penulis yang berjudul “Hubungan Kompetensi dan Kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta”.

Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep

A. Konsep Kompetensi

Konsep	Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi	Karakteristik Kompetensi	Tinggi Rendah	<i>Motives</i>	a. Pegawai berusaha meningkatkan kemampuan kerja. b. Pegawai berusaha meningkatkan prestasi kerja. c. Pegawai berusaha meningkatkan kualitas kerja.	Ordinal
			<i>Traits</i>	a. Disiplin dalam bekerja. b. Jujur dalam bekerja.	

				c. Cekatan dalam bekerja.	
			<i>Self concept</i>	a. Bekerja dengan tanggung jawab. b. Bekerja dengan tim. c. Bekerja untuk melayani.	
			<i>Knowled-ge</i>	a. Pengetahuan yang mendalam mengenai tugas pokok pekerjaan. b. Pengetahuan yang dimiliki berdasarkan latar belakang pendidikan.	
			<i>Skills</i>	a. Kemampuan dalam mencapai target kerja. b. Kemampuan bekerja sama dalam tim. c. Kemampuan dalam berkomunikasi lisan. d. Kemampuan dalam berkomunikasi tulisan.	

Sumber : Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Kencana

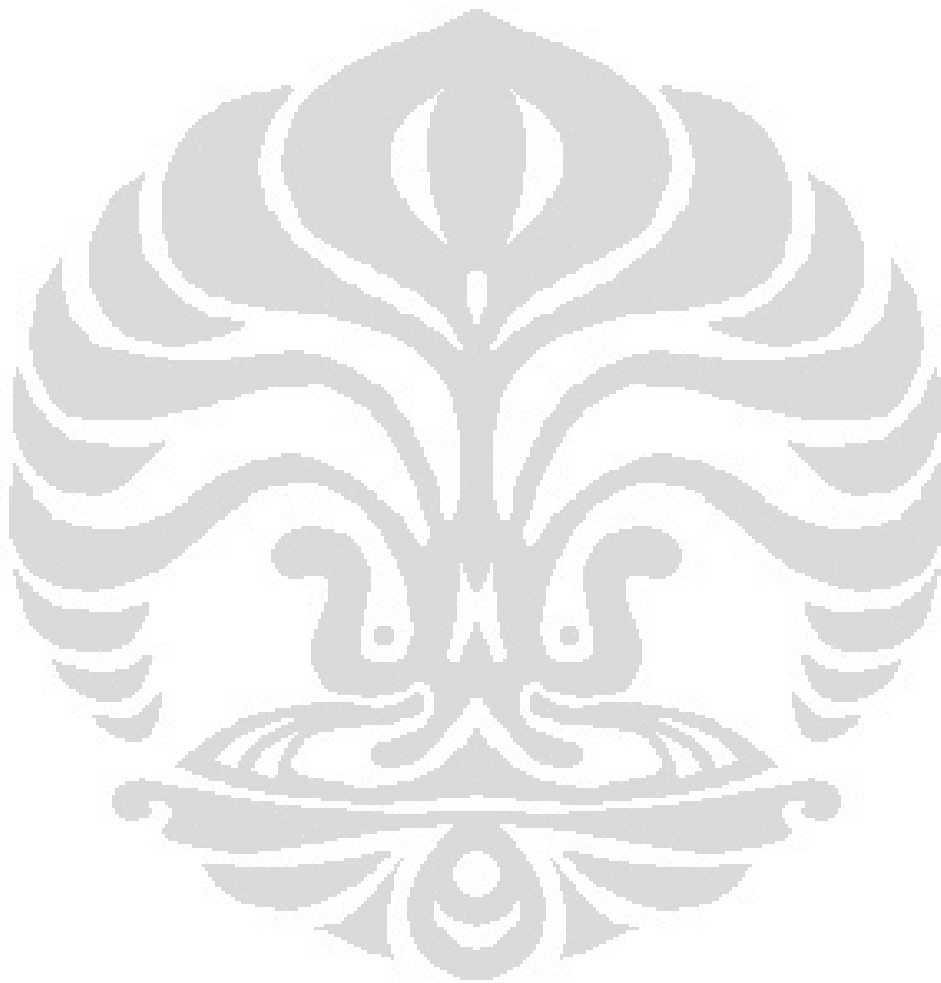
B. Konsep Kinerja

Konsep	Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja	Baik Buruk	<i>Quality</i>	a. Hasil kerja sesuai kemampuan. b. Hasil kerja sesuai pengetahuan.	Ordinal

			<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja sesuai target. b. Hasil kerja sesuai prosedur. 	
			<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
			<i>Cost – effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja berdasarkan penggunaan sumber daya keuangan secara efektif. b. Hasil kerja berdasarkan penggunaan SDM secara efektif. c. Hasil kerja berdasarkan penggunaan teknologi secara efektif. 	
			<i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bekerja tanpa perlu pengawasan. b. Bekerja tanpa kesalahan. 	
			<i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja untuk meningkatkan harga diri. b. Hasil kerja berdasarkan kerja sama tim. c. Hasil kerja untuk menjaga nama baik diri. 	

				d. Hasil kerja untuk menjaga nama baik organisasi.	
--	--	--	--	--	--

Sumber: Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi menurut Irawan (2006:147) adalah totalitas cara ilmiah untuk menemukan kebenaran ilmiah. Metodologi tidak hanya berarti metode tetapi, metodologi dalam penelitian kuantitatif memiliki ciri khas yang tidak dimiliki metode penelitian kualitatif.

1.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan wawancara. Pendekatan kuantitatif dilakukan karena bertujuan untuk menjelaskan tentang suatu gejala mengenai hubungan antara kompetensi dan kinerja PNS Pada Kantor Regional V BKN Jakarta. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan untuk menggunakan cara berfikir deduktif yaitu dari umum ke pola khusus.

1.2 Jenis-Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dari penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian deskriptif menurut Prasetyo dan Jannah (2005:42) biasanya berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Penelitian ini menggambarkan adanya suatu hubungan antara kompetensi PNS dan kinerja.

Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian yaitu penelitian murni. Penelitian murni menjelaskan pengetahuan yang amat mendasar mengenai dunia sosial. Penelitian ini mendukung teori yang menjelaskan bagaimana dunia sosial, apa yang menyebabkan sebuah peristiwa terjadi karenanya penelitian murni menjadi sumber gagasan dan pemikiran mengenai dunia sosial.

Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu adalah penelitian *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* menurut Prasetyo dan Jannah (2005:45) adalah penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu tertentu, dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu

yang berbeda untuk diperbandingkan. Akan tetapi yang digunakan adalah bahwa penelitian itu telah selesai.

Jenis penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data adalah penelitian kuantitatif. Termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif adalah survei, dimana akan dilakukan pertanyaan tertulis, baik yang telah tersusun dalam kuesioner maupun wawancara secara langsung. Menurut Prasetyo dan Jannah (2005:49) dalam pelaksanaan survei, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti. Penelitian survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Angket menurut Taniredja dan Mustafidah (2011:44) merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual maupun kelompok, untuk dapat memberikan informasi tertentu seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden berisi pernyataan yang dibuat dengan skala pengukuran *Semantic Differential* yaitu terdiri dari nilai 1-7. Skala pengukuran *Semantic Differential* yang jawabannya sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis. Responden diminta untuk mengisi jawaban yang telah tersedia yang dirasakan paling sesuai menurut pendapatnya. Kuesioner berisi tentang pernyataan variabel karakteristik kompetensi dan variabel kinerja yang tersusun sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel Karakteristik Kompetensi

Pernyataan	Poin Penilaian						
	Rendah						Tinggi
	1	2	3	4	5	6	7

Dalam pernyataan variabel karakteristik kompetensi kategori penilaian adalah tinggi dan rendah. Poin penilaian responden “7” menunjukkan angka tinggi dan poin penilaian “1” menunjukkan angka rendah. Semakin ke kanan garis semakin positif dan semakin ke kiri semakin negatif.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel Kinerja

Pernyataan	Poin Penilaian						
	Buruk						Baik
	1	2	3	4	5	6	7

Dalam pernyataan variabel kinerja kategori penilaian adalah baik dan buruk. Poin penilaian responden “7” menunjukkan angka baik dan poin penilaian “1” menunjukkan angka buruk. Semakin ke kanan garis semakin positif dan semakin ke kiri semakin negatif.

1.3 Populasi dan Sampel

1.3.1 Populasi

Menurut Nawawi (2001:141) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 139 yang terdiri dari pejabat struktural dan pejabat fungsional (Berdasarkan Data Kepegawaian Bulan Januari 2012). Populasi dalam penelitian ini bersifat heterogen karena unsurnya terdiri dari beberapa karakteristik, populasi heterogen ini terdiri dari PNS pada Bagian Umum, Bidang Mutasi, Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun, Bidang INKA, Bidang BIMTEK dan DPK Pada KORPRI ASWAPPRES.

1.3.2 Sampel

Menurut Nawawi (2001:144) sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

a. Teknik penarikan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Menurut Irawan (2006:231) total sampling adalah sampel yang sama jumlahnya dengan

populasi. Pada penelitian ini diambil dari populasi di atas yang terdiri dari pejabat struktural dan pejabat fungsional.

? Populasi = ? Sampel

Dari total sampel sebanyak 139 orang, kuesioner yang kembali berjumlah 103, 14 responden pensiun dan 22 tidak kembali. Kuesioner yang tidak kembali karena pegawai tidak masuk kerja karena sakit dan ijin (Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta, tanggal 6 Juni 2012 pukul 13.35)

b. Karakteristik sampel.

Terdiri dari eselon II-IV dan pejabat fungsional, berikut ini adalah beberapa karakteristik sampel penelitian yang bersumber dari Data Kepegawaian Bulan Januari 2012. Adapun karakteristik sampel yang diperoleh dari Bagian Umum adalah sebagai berikut (dapat dilihat pada lampiran 3).

Tabel. 3.3 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin Pada Kantor Regional V BKN Jakarta

No.	Unit Kerja	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1.	Bagian Umum	38	24	14
2.	Bidang Mutasi	25	14	11
3.	Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun	28	19	9
4.	Bidang INKA	27	29	8
5.	Bidang BIMTEK	14	11	3
6.	DPK Pada KORPRI ASWAPPRES	7	4	3
	Jumlah	139	91	48

Sumber: Data Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta Januari 2012

1.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian adalah kuantitatif korelasional. Data dan informasi yang diambil untuk penelitian ini adalah bagaimana hubungan kompetensi yang dilihat dari karakteristik kompetensi (variabel X) dan kinerja (variabel Y) Pegawai Negeri Sipil Pada

Kantor Regional V BKN Jakarta yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Menurut Wibisono (2005:582) koefisien korelasi adalah besaran yang menunjukkan tingginya derajat hubungan antara peubah bebas X dan peubah tak bebas Y dalam model korelasi yang diamati. Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel yaitu antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien korelasi Rho Spearman. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis menggunakan skala pengukuran *Semantic Deferential* yang jawabannya sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis dan kemudian dilakukan pengujian terhadap validitas, realibilitas, statistik deskriptif dan korelasi Rho Spearman dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0 dan Ms.Excel 2007.

1.4.1 Uji Validitas

Mutu penelitian terutama dinilai dari validitas hasil yang diperoleh. Menurut Furqon dalam Taniredja dan Mustafidah (2011:42) validitas penelitian diklasifikasikan menjadi validitas internal dan eksternal. Validitas internal berkaitan dengan keyakinan peneliti tentang kesahihan hasil penelitian, sedangkan validitas eksternal berkaitan dengan tingkat generalisasi hasil penelitian yang diperoleh. Suatu skala dikatakan valid apabila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala penelitian tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya diukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor (*Faktor analysis*). Menurut Chia dalam Wijaya (2011:177) sebuah faktor dikatakan valid apabila memiliki *factor loading* berada pada kisaran 0.40 ke atas. Sebuah data dapat dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) dengan syarat nilai KMO lebih dari 0.500, nilai *Bartlett's Test of Sphercity* kurang dari 0.05, nilai probabilitas (sig)<0.05 agar variabel dapat dialisa lebih lanjut dan nilai diagonal *Anti-Image Correlation Matrix* harus > 0,500. (Sarwono, 2012:239). Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel karakteristik kompetensi dan kinerja.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Kompetensi

Pernyataan	Anti Image Correlation	KMO		Bartlett's (Sig)		Factor Loading	Keterangan
		Syarat	Hasil	Syarat	Hasil		
P1	0.864	>0.500	0.910	<0.50	0.000	0.687	Valid
P2	0.846					0.658	Valid
P3	0.857					0.676	Valid
P4	0.837					0.629	Valid
P5	0.862					0.725	Valid
P6	0.897					0.835	Valid
P7	0.927					0.719	Valid
P8	0.934					0.583	Valid
P9	0.928					0.715	Valid
P10	0.889					0.774	Valid
P11	0.896					0.771	Valid
P12	0.944					0.715	Valid
P13	0.929					0.816	Valid
P14	0.929					0.838	Valid
P15	0.950					0.866	Valid
P16	0.942					0.856	Valid
P17	0.936					0.872	Valid
P18	0.934					0.875	Valid
P19	0.887					0.745	Valid
P20	0.943					0.795	Valid
P21	0.923					0.795	Valid
P22	0.941					0.805	Valid
P23	0.923					0.797	Valid
P24	0.944					0.880	Valid
P25	0.896					0.840	Valid
P26	0.928					0.791	Valid
P27	0.936					0.834	Valid
P28	0.918					0.857	Valid
P29	0.920					0.836	Valid
P30	0.901					0.815	Valid
P31	0.924					0.764	Valid
P32	0.943					0.706	Valid
P33	0.922					0.748	Valid
P34	0.926					0.583	Valid
P35	0.919					0.638	Valid
P36	0.819					0.636	Valid
P37	0.905					0.638	Valid

P38	0.797					0.566	Valid
P39	0.872					0.683	Valid

Sumber : Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 3.4 tersebut, pada variabel karakteristik kompetensi memiliki angka KMO (*Measure of Sampling Adequacy*) sebesar 0.910 dengan signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,910 berada di atas 0,5 dengan signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05, maka variabel karakteristik kompetensi dan data di atas dapat dianalisa lebih lanjut. Output SPSS juga menghasilkan perkiraan *chi-square* sebesar 5421.616 dengan signifikansi 0.000 dengan begitu, hipotesis nol ditolak sehingga variabel tersebut berkorelasi dalam populasi. Semua indikator dalam variabel karakteristik kompetensi menunjukkan adanya hubungan dengan struktur indikator lainnya dalam faktor ini (ditunjukkan nilai *anti-image correlation matrix* > 0,500). Demikian juga, muatan faktor dari semua indikator menunjukkan kualitas yang dapat diterima (nilai *factor loading* di atas 0,400) (dapat dilihat pada lampiran 4).

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Anti Image Correlation	KMO		Bartlett's (Sig)		Factor Loading	Keterangan
		Syarat	Hasil	Syarat	Hasil		
P1	0.972	>0.500	0.934	<0.50	0.000	0.804	Valid
P2	0.965					0.697	Valid
P3	0.851					0.605	Valid
P4	0.860					0.577	Valid
P5	0.959					0.892	Valid
P6	0.935					0.864	Valid
P7	0.916					0.833	Valid
P8	0.921					0.784	Valid
P9	0.936					0.857	Valid
P10	0.949					0.837	Valid
P11	0.944					0.808	Valid
P12	0.909					0.741	Valid
P13	0.959					0.843	Valid
P14	0.942					0.870	Valid
P15	0.947					0.876	Valid

P16	0.950					0.868	Valid
P17	0.939					0.884	Valid
P18	0.915					0.884	Valid
P19	0.949					0.913	Valid
P20	0.947					0.885	Valid
P21	0.920					0.799	Valid
P22	0.920					0.735	Valid
P23	0.946					0.876	Valid
P24	0.879					0.677	Valid
P25	0.891					0.633	Valid
P26	0.975					0.878	Valid
P27	0.896					0.833	Valid
P28	0.929					0.777	Valid
P29	0.951					0.808	Valid
P30	0.923					0.829	Valid
P31	0.939					0.833	Valid
P32	0.931					0.835	Valid
P33	0.948					0.881	Valid

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Pada Tabel 3.5 tersebut, variabel kinerja memiliki angka KMO (*Measure of Sampling Adequacy*) sebesar 0.934 dengan signifikansi sebesar 0.000. Angka 0.934 berada di atas 0.5 dengan signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05, maka variabel kinerja dan data di atas dapat dianalisa lebih lanjut. Output SPSS 19.0 juga menghasilkan perkiraan *chi-square* sebesar 5002.542 dengan signifikansi 0.000 dengan begitu, hipotesis nol ditolak sehingga variabel tersebut berkorelasi dalam populasi. Jadi, baik variabel karakteristik kompetensi dan kinerja dapat dianalisa lebih lanjut dan berkorelasi. Semua indikator dalam variabel karakteristik kompetensi menunjukkan adanya hubungan dengan struktur indikator lainnya dalam faktor ini (ditunjukkan nilai *anti-image correlation matrix* > 0,500). Demikian juga, muatan faktor dari semua indikator menunjukkan kualitas yang dapat diterima (nilai *factor loading* di atas 0,400) (dapat dilihat pada lampiran 5).

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sudjana dalam Taniredja dan Mustafidah (2011:43) memberikan definisi bahwa reliabilitas adalah ketepatan atau keajekan alat

tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya kapan pun alat penilaian tersebut akan digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal konsistensi dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu penghitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Sarwono (2012:94) sebuah faktor dinyatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.8. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel karakteristik kompetensi dan variabel kinerja (dapat dilihat pada lampiran 6).

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Kompetensi dan Kinerja

No.	Variabel	Alpha Cronbach		Reliabilitas
		Syarat	Hasil	
1.	Karakteristik Kompetensi	>0.8	0.978	Reliabel
2.	Kinerja	>0.8	0.982	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* diketahui bahwa variabel karakteristik kompetensi memiliki alpha sebesar 0.978 dan variabel kinerja memiliki alpha sebesar 0.982. Dengan demikian semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.8.

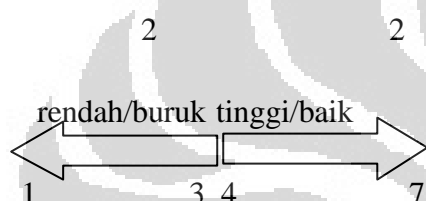
3.4.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam mempresentasikan hasil analisis data serta pembahasannya. Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian belum terorganisir dengan baik, untuk itu diperlukan statistik deskriptif sehingga data yang diperoleh dapat diringkas dengan baik dan teratur, baik dalam bentuk tabel maupun grafis sebagai dasar dan

mempermudah dalam pengambilan keputusan. Menurut Oppenheim (1998:198) data statistik deskriptif dalam karya akademis ini akan menggunakan nilai frekuensi, persentase dan nilai keseluruhan (*sum*) dari seluruh responden untuk setiap pernyataan setiap dimensi karena skala yang digunakan berbentuk ordinal dan akan dinilai berdasarkan interval (tinggi/rendah untuk variabel karakteristik kompetensi dan baik/buruk untuk variabel kinerja). Dengan perhitungan sebagai berikut:

Kategori Interval Frekuensi:

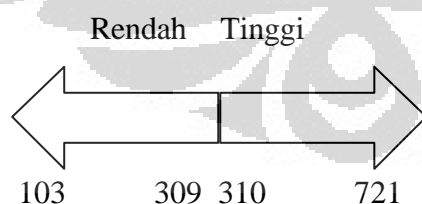
$$\frac{\text{Nilai tertinggi-nilai terendah}}{2} = \frac{7-1}{2} = 3$$



Kategori Interval Nilai Sum:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} \times \text{total responden} - \text{nilai terendah} \times \text{total responden}}{2}$$

$$\text{Sehingga } \frac{(7 \times 103) - (1 \times 103)}{2} = \frac{721 - 103}{2} = 309$$



3.4.4 Uji Statistik Korelasi Spearman

Dalam penelitian variabel bivariat ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja menggunakan uji statistik korelasi Rank Spearman karena menggunakan skala pengukuran ordinal. Dengan bantuan *software* SPSS 19.0 dari data primer yang didapat melalui kuesioner nanti akan

tampak bagaimana hubungan antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja berdasarkan nilai koefisien korelasi. Menurut Bungin (2010:184) istilah koefisien korelasi dikenal sebagai nilai hubungan atau korelasi antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Nilai koefisien korelasi sebagaimana juga taraf signifikansi digunakan sebagai pedoman untuk menentukan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam suatu penelitian. Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi menurut Sarwono (2012:54).

Tabel 3.7 Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Keterangan
0	Tidak ada korelasi antara dua variabel
>0-0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25-0,5	Korelasi cukup
>0,5-0,75	Korelasi Kuat
>0,75-0,99	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Elex Media Komputindo

3.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian mengenai karya akademis ini adalah dalam hal menemukan nara sumber dan mengenai penyebaran kuesioner. Dari 139 kuesioner yang disebar, 103 kuesioner kembali. 14 PNS pensiun dan 22 kuesioner tidak kembali.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Kelahiran BKN

Perjalanan Badan Kepegawaian Negara saat dibentuknya bernama Kantor Urusan Pegawai (KUP) cukup panjang. Usianya hampir seusia perjalanan Republik Indonesia itu sendiri. Dalam perkembangannya pun tidak terlepas dari perkembangan pemerintahan Indonesia dari periode ke periode.

Terbentuknya KUP berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 tanggal 30 Mei 1948, merupakan titik awal perjalanan pengabdian BKN. Hal ini dinyatakan secara jelas dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 27/KEP/1994 yang menetapkan bahwa tanggal 30 Mei 1948 sebagai hari jadi BKN.

Pada saat terbentuknya, KUP berkedudukan di ibu kota pemerintahan (pada waktu itu di Yogyakarta). KUP dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden, dengan tugas:

1. Mengurus segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji Pegawai Negeri.
2. Mengawasi pelaksanaan peraturan-peraturan kepegawaian.
3. Memberi petunjuk dan melakukan koreksi pelaksanaan peraturan kepegawaian, dan
4. Mengusulkan perubahan-perubahan peraturan kepegawaian.

Sebelumnya terbentuknya KUP, pada waktu itu sebenarnya telah ada suatu lembaga yang mengurus masalah kepegawaian. Lembaga ini dibentuk dengan Keputusan Letnan Gubernur Jenderal di Hindia Belanda Nomor 10 tanggal 20 Februari 1946, yang bernama Kantor Urusan Pegawai (Kantoor Voor Algemens Personele Zaken) di bawah Departemen Sosial. Dengan keputusan pejabat Nomor 13 Tahun 1948, dan dengan membatalkan keputusan sebelumnya, dibentuk Djawatan Urusan Umum Pegawai (Dienst Voor Algemene Personale Zaken) yang

berkedudukan langsung di bawah Gubernur Jenderal. Antara KUP dan DUUP dalam kegiatannya berjalan sendiri-sendiri.

Dengan demikian, maka pada masa Pemerintahan Federal tersebut terdapat dualisme pembinaan pegawai. Satu pihak pembinaan pegawai berada dalam lingkungan pemerintah Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948. Di pihak lain pembinaan pegawai berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda bagi para pegawai Pemerintah Federal. Pada saat itu juga timbul isu Co dan Non Co yang tidak pernah ada penyelesaiannya.

Sejak Republik Indonesia Serikat (RIS) dibubarkan dan kembali pada Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah memandang perlu untuk memusatkan urusan kepegawaian yang sebelumnya diselenggarakan oleh KUP di Yogyakarta dan Jawatan urusan Umum Pegawai di Jakarta. Untuk maksud tersebut, dikeluarkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tanggal 15 Desember 1950.

Dengan peraturan pemerintah tersebut, ditetapkan bahwa Kantor Urusan Pegawai (KUP) di Yogyakarta dan Djawatan Urusan Umum Pegawai (DUUP) di Jakarta digabungkan menjadi satu. Semua tugas kewajiban, pegawai-pegawai serta peralatan kedua kantor tersebut dimasukkan ke dalam Kantor Urusan Pegawai (KUP) yang dibentuk dengan peraturan tersebut dan berkedudukan di Jakarta.

Kedudukan fungsi, tugas dan organisasi KUP ini makin diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 Tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian. Hal ini terus berlanjut sampai akhirnya dibentuklah BKN. BKN sendiri dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. Terbentuklah BKN ini tidak lepas dari perkembangan administrasi kepegawaian saat itu yang dirasakan semakin meningkat peranannya. Pentingnya masalah pengelolaan administrasi kepegawaian ini, makin diperkuat dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 8 pada Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

4.2 Misi BKN

Menyelenggarakan Manajemen PNS berbasis Kompetensi untuk Mewujudkan PNS yang Profesional, Netral dan Sejahtera.

Misi BKN dalam Renstra 2010-2014 adalah:

1. Mengembangkan Sistem Manajemen SDM PNS.
2. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian.
3. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian.
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian.
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian.
6. Menyelenggarakan manajemen internal BKN.

4.3 Kedudukan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

4.3.1 Kedudukan

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 59/KEP/2001 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

1. Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya dalam keputusan ini disebut Kanreg BKN adalah instansi BKN di daerah, yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada kepala BKN.
2. Kanreg BKN dipimpin oleh seorang kepala.

4.3.2 Organisasi Pada Kantor Regional BKN

- a. Kepala
- b. Bagian Umum
- c. Bidang Mutasi
- d. Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun
- e. Bidang Informasi Kepegawaian
- f. Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian.

4.3.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Regional BKN

Kanreg BKN mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi BKN di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya, yang wewenangnya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kanreg BKN menyelenggarakan fungsi:

- a. Koordinasi bimbingan, pemberian petunjuk teknis, dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- b. Pemberian pertimbangan dan atau penetapan mutasi kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya.
- d. Pemberian pertimbangan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya.
- e. Penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya.
- f. Penetapan pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar daerah Provinsi atau antara daerah Kabupaten/Kota dan daerah Kabupaten/Kota lain Provinsi.
- g. Tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh kepada BKN.

4.3.3.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kanreg V BKN Jakarta

A. Kepala

Kepala Kanreg BKN mempunyai tugas membantu Kepala BKN dalam menyelenggarakan administrasi dan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya, melaksanakan koordinasi dan kerja sama di bidang kepegawaian dengan Pemerintah Daerah, instansi vertikal, dan instansi pusat yang berada di daerah dalam wilayah kerjanya, serta memberikan laporan secara berkala dan sewaktu-waktu kepada Kepala BKN.

B. Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kanreg BKN.

Bagian umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program
- b. Pengelolaan administrasi keuangan.
- c. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
- d. Pengelolaan tata usaha kantor, dokumentasi dan kehumasan, serta perlengkapan dan rumah tangga.

Bagian umum terdiri dari:

- a. Subbagiaan Perencanaan dan Keuangan.
- b. Subbagiaan Kepegawaian.
- c. Subbagiaan Tata Usaha dan Rumah Tangga.

C. Bidang Mutasi

Bidang mutasi mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan teknis mutasi kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan Pejabat instansi pusat yang berwenang di daerah, dan menetapkan kenaikan pangkat anumerta, pengabdian, di wilayah kerjanya.

Bidang mutasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan pertimbangan teknis kepada pejabat pembina kepegawaian daerah untuk penetapan kenaikan pangkat pegawai Negeri Sipil Daerah dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e;
- b. Pemberian pertimbangan teknis kepada Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di Daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b;

- c. Penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil.
- d. Pemberian pertimbangan teknis peninjauan masa kerja.
- e. Penetapan pemindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah antar Daerah provinsi dan antara Daerah Kabupaten/Kota dengan Daerah Kabupaten /Kota lain provinsi.

Bidang mutasi terdiri dari:

- a. Seksi Administrasi Mutasi.
- b. Seksi Mutasi I.
- c. Seksi Mutasi II.
- d. Seksi Mutasi III.

D. Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun

Bidang status Kepegawaian dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Isteri/Suami (KARIS/KARSU), pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan janda/dudanya dan penyiapan pertimbangan teknis bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan janda/dudanya yang telah mencapai batas usia pensiun serta penyiapan pertimbangan status kepegawaian lainnya.

Bidang status kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil Daerah di wilayah kerjanya;
- b. Penyiapan penetapan KARPEG dan KARIS/KARSU Pegawai Negeri Sipil;
- c. Penyiapan pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun;
- d. Penyiapan penetapan/pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat/Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun;

- e. Penyiapan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya;
- f. Penyiapan pertimbangan teknis pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah berpangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya;
- g. Penyiapan pemberian pertimbangan masalah kedudukan dan status hukum kepegawaian;
- h. Penyiapan pertimbangan pernyataan tewas dan uang duka tewas serta tunjangan cacat;
- i. Penyiapan persetujuan pemberian cuti di luar tanggungan negara.

Bidang status kepegawaian dan pensiun terdiri dari:

- a. Seksi Administrasi Status Kepegawaian dan Pensiun.
- b. Seksi Status Kepegawaian.
- c. Seksi Pensiun I.
- d. Seksi Pensiun II.

E. Bidang Informasi Kepegawaian

Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sistem informasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian pada instansi daerah di wilayah kerjanya.

Bidang Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan data masukan hasil mutasi kepegawaian.
- b. Pelaksanaan penyuntingan dan penyandian data kepegawaian.
- c. Pelaksanaan pengolahan data kepegawaian.
- d. Penyelenggaraan sistem kepegawaian dan pertukaran informasi.
- e. Pelaksanaan pengembangan sistem informasi kepegawaian.
- f. Pengelolaan arsip kepegawaian.

Bidang informasi kepegawaian terdiri dari:

- a. Seksi Penyiapan dan Pengelolaan Data Kepegawaian I.
- b. Seksi Penyiapan dan Pengelolaan Data Kepegawaian II.
- c. Seksi Pengolahan Data Kepegawaian.
- d. Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi.

F. Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis kepegawaian dan Diklat kepegawaian, melakukan pengawasan kompetensi jabatan, dan pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Daerah.

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

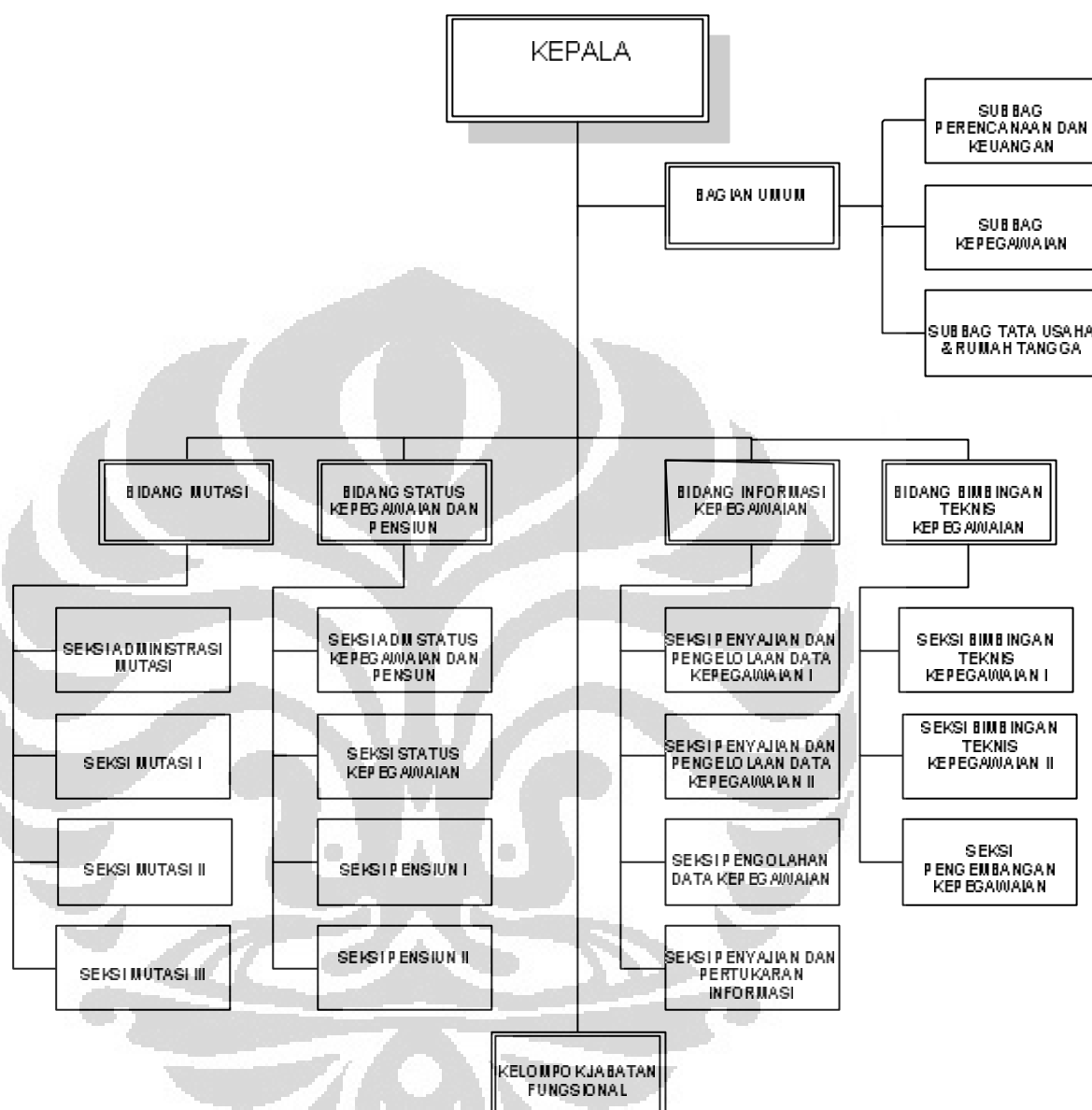
- a. Pemberian bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian.
- b. Perencanaan kebutuhan Diklat.
- c. Penyiapan penyelenggaraan Diklat kepegawaian.
- d. Penyiapan kerja sama, *monitoring* dan pengendalian pemanfaatan Diklat.
- e. Pengawasan standar kompetensi jabatan.
- f. Koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian.
- g. Pengawasan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kanreg BKN.

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian terdiri dari:

- a. Seksi Bimbingan Teknis Kepegawaian I.
- b. Seksi Bimbingan Teknis Kepegawaian II.
- c. Seksi Pengembangan Teknis Kepegawaian.

4.4 Struktur Organisasi Pada Kantor Regional V BKN Jakarta

Gambar 2.3 Struktur Organisasi



BAB V

Hubungan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta

5.1 Pembahasan Statistik Deskriptif

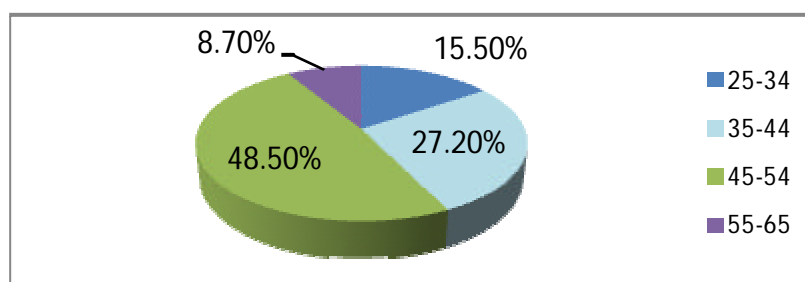
Pembahasan statistik deskriptif dilakukan salah satunya untuk menggambarkan beberapa karakteristik responden secara keseluruhan seperti usia/umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan. Selain untuk menggambarkan karakteristik responden, pembahasan ini juga dilakukan untuk mengetahui sebaran jawaban responden dan variasi jawaban responden dari tiap variabel penelitian dan masing-masing dimensi penelitian. Pembahasan deskriptif tiap variabel penelitian, dimensi penelitian dan pernyataan. Mengenai variabel, dimensi dan pernyataan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta akan dilihat frekuensi, persentase serta keseluruhan dari 103 responden disetiap dimensi berdasarkan jumlah nilai (*sum*). Dari nilai-nilai tersebut, dapat dijelaskan bagaimana kompetensi dan kinerja pegawai dan kemudian akan didapat kesimpulan.

Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai pertengahan Juni 2012 dan untuk jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 103 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*.

1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 2.4 berikut ini (data dapat dilihat pada lampiran 7).

Gambar 2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/umur



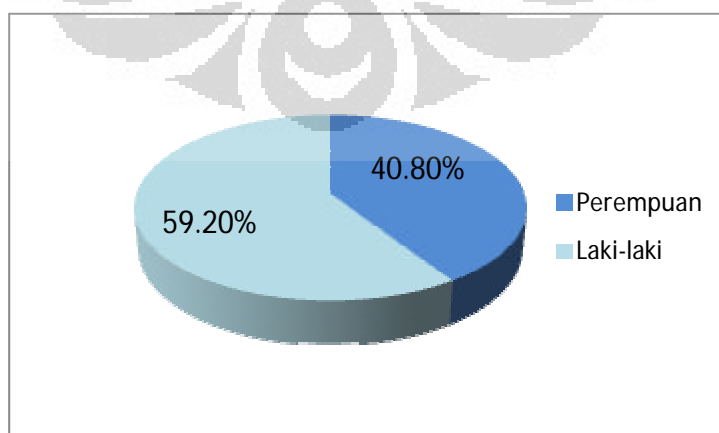
Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Dari gambar 2.4 tersebut, dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 25-34 tahun berjumlah 15.5%, responden yang berusia 35-44 tahun berjumlah 27.2%, responden yang berusia 45-54 tahun berjumlah 48.5% dan responden berusia 55-65 tahun berjumlah 8.7% dan tidak ada responden yang berusia 15-24 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 45-54 tahun dengan persentase 48.5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta adalah pegawai yang sudah kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui lebih detail mengenai jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian, sehingga pada akhirnya akan terlihat bagaimana kompetensi dan kinerja pegawai tanpa membedakan responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 103 responden dalam penelitian ini, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 59.2% dan sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah 40.8%. Dari jumlah tersebut dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Laki-laki. Berikut adalah data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam bentuk grafik lingkaran.

Gambar 2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

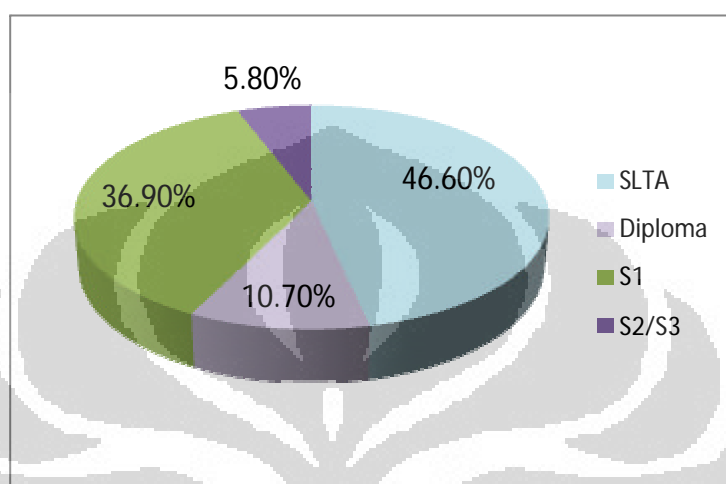


Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Gambar 2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



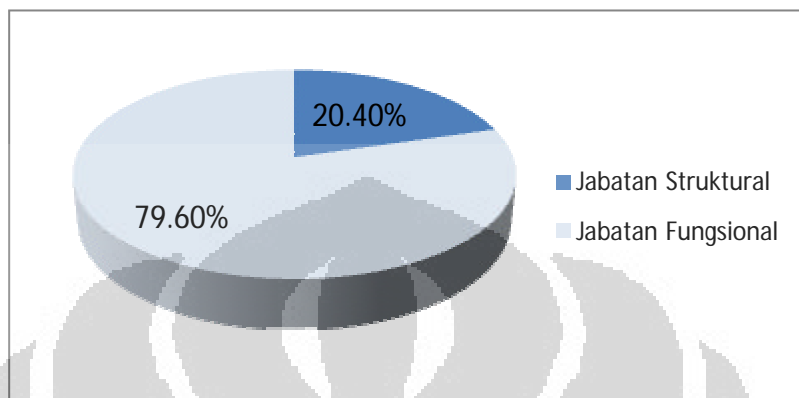
Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Dari 103 responden dalam penelitian ini, responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA berjumlah 46.6%, untuk responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 10.7%, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 36.9%, responden yang memiliki pendidikan terakhir S2/S3 berjumlah 5.8% dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir SD dan SLTP. Dari jumlah tersebut dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian pada Kantor Regional V BKN Jakarta memiliki pendidikan terakhir SLTA yang mencapai 46.6%. Responden berpendidikan SLTA mayoritas berasal dari jabatan fungsional. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Juahir bahwa pada Kanreg V BKN Jakarta mengalami *overstaff* dari sisi jumlah pegawai. Umumnya pegawai Pada Kanreg BKN terdiri dari 80-90 pegawai. (Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni pukul 13.30 WIB)

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut adalah data tentang Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.

Gambar 2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Data diolah dengan Ma.Excel 2007

Dari 103 responden dalam penelitian ini, responden berdasarkan jabatan struktural berjumlah 20.4% dan responden dengan jabatan fungsional berjumlah 79.6%. Dari jumlah tersebut dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian pada Kantor Regional V BKN Jakarta adalah Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan fungsional.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Kompetensi

Seperti yang sudah diungkapkan pada bab sebelumnya, penelitian ini merupakan penelitian bivariat yang terdiri dari dua variabel yaitu karakteristik kompetensi dan kinerja. Analisis deskriptif penelitian ini akan diukur dengan dua variabel tersebut. Kedua variabel diukur dengan *skala semantic deferential*, tujuh poin mulai dari yang terendah yaitu poin “1” menunjukkan jawaban rendah untuk variabel karakteristik kompetensi dan buruk untuk variabel kinerja responden terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan nilai tertinggi yaitu poin “7” menunjukkan tinggi untuk variabel karakteristik kompetensi dan baik untuk variabel kinerja terhadap pernyataan yang diberikan untuk masing-masing dimensi dari tiap variabel penelitian. Dalam variabel karakteristik kompetensi terdapat lima dimensi untuk mengetahui kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada

Kantor Regional V BKN Jakarta yaitu dimensi *Motives*, *Traits*, *Self concept*, *Knowledge* dan *Skills*. Tingkat kompetensi akan dilihat dari frekuensi, persentase dan jumlah (*sum*) setiap dimensi masing-masing jawaban responden atas pernyataan-pernyataan, kemudian dibuat interval dan diketahui jumlah nilai jawaban reponden untuk setiap pernyataan agar dapat ditarik kesimpulan dari jawaban responden yang berjumlah 103 orang.

5.2.1 Analisis Deskriptif Dimensi *Motives*

Dimensi pertama dari variabel karakteristik kompetensi adalah *motives*. *Motives* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini (data dapat dilihat pada lampiran 8).

1. Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Mengoperasikan Komputer Dengan Tepat

Tabel 3.8

Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Mengoperasikan Komputer Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	2	1.9	Rendah
2	4	3.9	Rendah
3	8	7.8	Rendah
4	24	23.3	Tinggi
5	17	16.5	Tinggi
6	34	33.0	Tinggi
7	14	13.6	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 3.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan komputer dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 34 orang (33%), responden menjawab poin “4” sebanyak 24 orang (23.3%), responden menjawab poin “5” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin ”7” sebanyak 14 orang (13.6%), sedangkan responden menjawab kategori nilai

interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 8 orang (7.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 4 orang (3.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 2 orang (1.9%). Mayoritas responden menjawab poin dengan kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi karena pada tahun 2008, pegawai Kanreg V BKN telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dalam program “Pengentasan Buta Komputer” seperti dalam mengoperasikan MS.Excel, Power- point dan lain-lain yang diadakan Bidang BIMTEK. Meskipun telah mendapatkan Diklat tersebut, pegawai Kanreg V BKN Jakarta selalu meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan komputer dengan tepat. Dengan mayoritas responden menjawab poin “6” yang berkategori nilai interval tinggi, membuktikan bahwa *motives* pegawai tinggi dalam usaha meningkatkan kemampuan mengoperasikan komputer dengan tepat.

2. Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Tepat

Tabel 3.9

Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	3	2.9	Rendah
2	11	10.7	Rendah
3	16	15.5	Rendah
4	16	15.5	Tinggi
5	20	19.4	Tinggi
6	29	28.2	Tinggi
7	8	7.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 3.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 29 orang (28.2%), responden menjawab poin “5” sebanyak 20 orang (19.4%), responden menjawab poin “4” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab

poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin ”2” sebanyak 11 orang (10.7%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 3 orang (2.9%). Dengan mayoritas responden menjawab poin “6” membuktikan bahwa *motives* pegawai pada Kantor Regional V BKN Jakarta tinggi dalam hal meningkatkan kemampuan mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat.

3. Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Mengoperasikan Printer Dengan Tepat

Tabel 4.0

Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Mengoperasikan Printer Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	14	13.6	Rendah
4	18	17.5	Tinggi
5	23	22.3	Tinggi
6	27	26.2	Tinggi
7	18	17.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan printer dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 27 orang (26.2%), responden menjawab poin “5” sebanyak 23 orang (22.3%), responden menjawab poin “7” dan poin “4” sebanyak 18 orang (17.5%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 14 orang (13.6%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Pada pernyataan tentang pegawai selalu berusaha meningkatkan

kemampuan dalam mengoperasikan printer dengan tepat, mayoritas pegawai menjawab poin “6” dengan kategori nilai interval tinggi menandakan bahwa meskipun telah mengetahui bagaimana cara mengoperasikan printer pegawai tetap selalu berusaha agar kemampuan dalam mengoperasikan printer meningkat walaupun telah memperoleh Diklat Barang dan Jasa. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Juahir bahwa peserta Diklat memang sulit dalam memperoleh sertifikasi atas kelulusan Diklat Barang dan Jasa karena peserta yang berasal dari eselon II saja ada yang tidak lulus sertifikasi Diklat Barang dan Jasa, sedangkan pegawai jabatan fungsional berhasil memperoleh sertifikasi atas kelulusan Diklat Barang dan Jasa. Pegawai yang memperoleh sertifikasi Diklat Barang dan Jasa nantinya akan memimpin seperti dalam pelelangan atas Alat Tulis Kantor untuk memperoleh rekanan. (Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 pukul 13.30 WIB)

4. Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Membuat Surat Pengantar

Tabel 4.1

Pegawai Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dalam Membuat Surat Pengantar

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	3	2.9	Rendah
2	9	8.7	Rendah
3	19	18.4	Rendah
4	13	12.6	Tinggi
5	20	19.4	Tinggi
6	31	30.1	Tinggi
7	8	7.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam membuat surat pengantar” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 30 orang (30.1%), responden menjawab poin “5” sebanyak 20 orang (19.4%), responden menjawab

poin "4" sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin "7" sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin "3" sebanyak 19 orang (18.4%), responden menjawab poin "2" sebanyak 9 orang (8.7%) dan responden menjawab poin "1" sebanyak 3 orang (2.9%). Dengan mayoritas responden memilih poin "6" dengan berkategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi menandakan bahwa pegawai selalu berusaha agar kemampuannya dalam membuat surat pengantar setiap hari semakin baik karena mayoritas pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta membuat surat pengantar pensiun yang dilaksanakan oleh Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun, surat pengantar kenaikan pangkat yang dibuat oleh Bidang Mutasi dan surat pengantar lainnya.

5. Pegawai Selalu Berusaha Menjalin Komunikasi Baik Kepada Pegawai Lain

Tabel 4.2

Pegawai Selalu Berusaha Menjalin Komunikasi Baik Kepada Pegawai Lain

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	4	3.9	Rendah
4	6	5.8	Tinggi
5	28	27.2	Tinggi
6	37	35.9	Tinggi
7	28	27.2	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan "Saya selalu berusaha menjalin komunikasi baik kepada pegawai lain" mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin "6" sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin "7" dan poin "5" sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin "4" sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin "3" sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden menjawab poin "1" dan poin "2". Mayoritas responden menjawab poin berkategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi

karena komunikasi baik dilaksanakan antar pegawai secara lisan, tulisan maupun dengan menggunakan media telepon. Di setiap ruang kepala bagian dan ruang staff terdapat telepon agar komunikasi berjalan dengan mudah antara atasan dan bawahan maupun antar Bidang dan Bagian pada Kanreg V BKN Jakarta.

6. Pegawai Selalu Sungguh-sungguh Dalam Melaksanakan Tugas

Tabel 4.3

Pegawai Selalu Sungguh-sungguh Dalam Melaksanakan Tugas

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	3	2.9	Rendah
4	12	11.7	Tinggi
5	23	22.3	Tinggi
6	40	38.8	Tinggi
7	23	22.3	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 40 orang (38.8%), responden menjawab poin “7” dan poin “5” sebanyak 23 orang (22.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 12 orang (11.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Mayoritas responden menjawab poin dengan kategori interval karakteristik kompetensi tinggi karena pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta memang memiliki *motives* yang tinggi dan selalu berusaha agar target pekerjaan dalam tugas pokok dan fungsi berjalan dengan baik dan kesungguhan pegawai terhadap pekerjaan terlihat setiap hari dalam melaksanakan tugas. Kesungguhan pegawai dapat terlihat dari pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar target yang ditetapkan tercapai, walaupun atasan sedang tidak masuk kerja.

7. Pegawai Selalu Berusaha Agar Hasil Kerja Melebihi Dari Hasil Kerja Rata-rata Yang Telah Ditentukan

Tabel 4.4

Pegawai Selalu Berusaha Agar Hasil Kerja Melebihi Dari Hasil Kerja Rata-rata Yang Telah Ditentukan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	5	4.9	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	13	12.6	Tinggi
5	24	23.3	Tinggi
6	44	42.7	Tinggi
7	11	10.7	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya melebihi dari hasil kerja rata-rata yang telah ditentukan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 24 orang (23.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin ”7” sebanyak 11 orang (10.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 5 orang (4.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Mayoritas pegawai menjawab poin tinggi karena pegawai selalu ingin agar target kerja tercapai dalam setiap tugas pokok dan fungsi pegawai. Dengan pernyataan ini membuktikan bahwa pegawai mengutamakan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan pekerjaan selesai tepat pada waktunya.

8. Pegawai Selalu Berusaha Tidak Melimpahkan Tugas Pokok Kepada Pegawai Lain

Tabel 4.5

Pegawai Selalu Berusaha Tidak Melimpahkan Tugas Pokok Kepada Pegawai Lain

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	4	3.9	Rendah
4	15	14.6	Tinggi
5	20	19.4	Tinggi
6	44	42.7	Tinggi
7	20	19.4	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu berusaha tidak melimpahkan tugas pokok saya kepada pegawai lain” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “7” dan poin “5” sebanyak 20 orang (19.4%), responden menjawab poin “4” sebanyak 15 orang (14.6%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan adanya 44 responden menjawab poin “6” dengan kategori nilai interval tinggi memperlihatkan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan tinggi, pegawai berusaha melaksanakan pekerjaan sendiri dan tidak melimpahkan kepada pegawai lain. Hal ini membuktikan bahwa aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada Kanreg V BKN Jakarta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Dengan 8 pernyataan ini membuktikan bahwa karakteristik kompetensi dimensi *motives* Pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta tinggi.

Tabel 4.6
Nilai *Sum* Dimensi *Motives*

No.	Pernyataan	<i>Sum</i>	Keterangan
1.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan komputer dengan tepat.	517	Tinggi
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat.	467	Tinggi
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan printer dengan tepat.	522	Tinggi
4.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam membuat surat pengantar.	472	Tinggi
5	Saya selalu berusaha menjalin komunikasi baik kepada pegawai lain.	594	Tinggi
6.	Saya selalu sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.	577	Tinggi
7.	Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya melebihi dari hasil kerja rata-rata yang telah ditentukan.	541	Tinggi
8.	Saya selalu berusaha tidak melimpahkan tugas pokok saya kepada pegawai lain.	576	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-8 dimensi *Motives* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori karakteristik kompetensi responden pada dimensi *motives* tinggi. Mayoritas responden memiliki karakteristik kompetensi tertinggi dalam menjalin komunikasi baik kepada pegawai lain dengan jumlah (*sum*) 594 dan karakteristik motivasi kurang begitu tinggi pada usaha pegawai meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat sejumlah 467. Dimensi *motives* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta tinggi karena telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan seperti Diklat Barang dan Jasa yang diadakan oleh Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga . Diklat Barang mencakup pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer dan peralatan kantor lainnya. Hal ini dilakukan agar kemampuan pegawai tinggi dalam menggunakan teknologi dengan efektif serta efisien (Berdasarkan wawancara dengan Kepala

Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Mei 2012 Pukul 10.15 WIB) (data dapat dilihat pada lampiran 9).

5.2.2 Analisis Deskriptif Dimensi *Traits*

Dimensi kedua dari variabel karakteristik kompetensi adalah *traits*. *Traits* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Pegawai Selalu Menaati Semua Peraturan Kantor

Tabel 4.7

Pegawai Selalu Menaati Semua Peraturan Kantor

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	15	14.6	Tinggi
5	22	21.4	Tinggi
6	44	42.7	Tinggi
7	15	14.6	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu menaati semua peraturan kantor” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “7” dan poin “4” sebanyak 15 orang (14.6%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “2”. Dengan 44 responden menjawab poin “6” berkategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi membuktikan bahwa pegawai Kanreg V BKN taat terhadap peraturan kantor dan diperjelas dengan pendapat Kasubbag Kepegawaian Bapak Budy yang mengatakan bahwa pegawai Kanreg V BKN Jakarta mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap peraturan dibandingkan dengan pegawai BKN

Pusat (Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian, 15 Mei 2012 Pukul 10.10 WIB)

2. Pegawai Selalu Memberikan Keterangan Jika Tidak Masuk Kerja

Tabel 4.8

Pegawai Selalu Memberikan Keterangan Jika Tidak Masuk Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	1	1.0	Rendah
4	7	6.8	Tinggi
5	22	21.4	Tinggi
6	44	42.7	Tinggi
7	27	26.2	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Jika saya tidak masuk kerja, saya selalu memberikan keterangan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 27 orang (26.2%), responden menjawab poin “5” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “4” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 1 orang (1.0%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Mayoritas responden menjawab poin dengan kategori interval tinggi karena pegawai Kanreg V BKN Jakarta selalu memberi keterangan jika tidak masuk kerja. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai disiplin terhadap peraturan dan jika pegawai tidak memberikan keterangan jika tidak masuk kerja, maka pegawai akan mendapatkan sanksi disiplin pegawai berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 yang mencakup sanksi disiplin ringan, sedang dan berat. (Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian, 15 Mei 2012 Pukul 10.10 WIB)

3. Pegawai Selalu Menggunakan Atribut Pakaian Dinas Selama Bekerja

Tabel 4.9

Pegawai Selalu Menggunakan Atribut Pakaian Dinas Selama Bekerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	1	1.0	Rendah
4	6	5.8	Tinggi
5	24	23.3	Tinggi
6	44	42.7	Tinggi
7	26	25.2	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu menggunakan atribut pakaian dinas selama bekerja” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 26 orang (25.2%), responden menjawab poin “5” sebanyak 24 orang (23.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 1 orang (1.0%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Mayoritas pegawai menjawab poin “6” membuktikan bahwa pegawai taat terhadap peraturan kantor dan mencerminkan ciri-ciri aparatur negara yang baik. Dengan pernyataan ini juga membuktikan bahwa pegawai Pada Kantor Regional V BKN Jakarta disiplin terhadap peraturan dan membuktikan bahwa pernyataan dari Kasubbag Kepegawaian memang benar bahwa kedisiplinan pegawai Kanreg V BKN Jakarta lebih baik dibandingkan dengan pegawai pada BKN Pusat karena pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta sangat taat terhadap peraturan.

4. Pegawai Selalu Datang Tidak Lewat Dari Pukul 08.00 WIB Setiap Hari

Tabel 5.0

Pegawai Selalu Datang Tidak Lewat Dari Pukul 08.00 WIB Setiap Hari

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	3	2.9	Rendah
4	8	7.8	Tinggi
5	28	27.2	Tinggi
6	38	36.9	Tinggi
7	23	22.3	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu datang tidak lewat dari pukul 08.00 WIB setiap hari” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 38 orang (36.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 23 orang (22.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dari 103 responden menjawab poin dengan kategori nilai interval rendah berjumlah 6 orang membuktikan bahwa pegawai setiap hari datang tepat waktu. Dengan penilaian kinerja yang hanya berdasarkan dari absensi pegawai memang dapat terbukti bahwa mayoritas pegawai datang tepat waktu setiap hari. Hal ini membuktikan bahwa absensi pegawai sebagai penilaian kinerja dapat dibenarkan, walaupun penilaian kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta bersifat subjektif sebagaimana pernyataan dari Kasubbag Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta.

5. Pegawai Selalu Melaporkan Hasil Kerja Kepada Atasan Berdasarkan Keadaan Yang Sebenarnya

Tabel 5.1

Pegawai Selalu Melaporkan Hasil Kerja Kepada Atasan Berdasarkan Keadaan Yang Sebenarnya

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	1	1.0	Rendah
4	7	6.8	Tinggi
5	23	22.3	Tinggi
6	53	51.5	Tinggi
7	17	16.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya selalu melaporkan hasil kerja kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 53 orang (51.5%), responden menjawab poin “5” sebanyak 23 orang (22.3%), responden menjawab poin “7” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 1 orang (1.0%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 51.5% pegawai menjawab poin “6” membuktikan bahwa pegawai Kanreg V BKN Jakarta bertanggungjawab dan jujur dalam bekerja. Aparatur negara yang baik adalah aparatur dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang sangat menjunjungtinggi tanggung jawab dan kejujuran dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Jadi, pada Kanreg V BKN Jakarta memiliki ciri-ciri aparatur negara yang baik.

6. Pegawai Tidak Pernah Melimpahkan Tugas Pokok Kepada Pegawai Lain

Tabel 5.2

Pegawai Tidak Pernah Melimpahkan Tugas Pokok Kepada Pegawai Lain

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	5	4.9	Rendah
4	9	8.7	Tinggi
5	29	28.2	Tinggi
6	37	35.9	Tinggi
7	21	20.4	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya tidak pernah melimpahkan tugas pokok saya kepada pegawai lain” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 29 orang (28.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 21 orang (20.4%), responden menjawab poin “4” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 5 orang (4.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”.

7. Pegawai Dapat Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Dengan Cepat

Tabel 5.3

Pegawai Dapat Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1.0
3	6	5.8
4	5	4.9
5	35	34.0
6	38	36.9
7	18	17.5
Total	103	100.0

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 38 orang (36.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 35 orang (34.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 18 orang (17.5%), responden menjawab poin ”4” sebanyak 5 orang (4.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%) responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Pegawai yang bertemu setiap hari kepada masyarakat/PNS adalah pegawai Bagian Informasi Kepegawaian. Bagian Informasi Kepegawaian telah mendapatkan berbagai macam pelatihan, ada 8 pelatihan yang telah di dapat oleh pegawai Bidang Informasi Kepegawaian seperti Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur, Diklat Teknis dan Diklat lainnya. (Wawancara Pegawai Bidang INKA Kanreg VBKN Jakarta, 17 Mei 2012 Pukul 13.35 WIB)

8. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat

Tabel 5.4

Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	5	4.9
4	10	9.7
5	34	33.0
6	37	35.9
7	17	16.5
Total	103	100.0

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 17 orang

(16.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 5 orang (4.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan adanya 5 responden yang menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa pegawai ada yang tidak dapat bekerja dengan cepat. Pegawai yang baik adalah pegawai yang dapat bekerja dengan cepat, tepat dan akurat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pekerjaan.

9. Pegawai Dapat Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Dengan Tepat

Tabel 5.5

Pegawai Dapat Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1.0
3	4	3.9
4	6	5.8
5	35	34.0
6	39	37.9
7	18	17.5
Total	103	100.0

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 39 orang (37.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 35 orang (34.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 18 orang (17.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 4 orang (3.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan adanya 5 responden yang menjawab kategori nilai interval rendah menunjukkan bahwa ada responden yang tidak dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat. Jadi, diperlukan berbagai macam Diklat agar pegawai pada Kanreg

V BKN Jakarta memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat.

10. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat

Tabel 5.6

Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	1	1.0	Rendah
3	4	3.9	Rendah
4	8	7.8	Tinggi
5	30	29.1	Tinggi
6	43	41.7	Tinggi
7	17	16.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 30 orang (29.1%), responden menjawab poin “7” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin ”3” sebanyak 4 orang (3.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan adanya 5 responden yang menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa ada pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta yang tidak dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat. Aparatur negara yang baik adalah aparatur yang dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pekerjaan dengan tepat. Jadi, diperlukan adanya peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat seperti diadakannya Diklat yang memperdalam pengetahuan dan keterampilan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pegawai agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

Tabel 5.7

Nilai Sum Dimensi *Traits*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Saya selalu menaati semua peraturan kantor.	558	Tinggi
2.	Jika saya tidak masuk kerja, saya selalu memberikan keterangan.	598	Tinggi
3.	Saya selalu menggunakan atribut pakaian dinas selama bekerja.	597	Tinggi
4.	Saya selalu datang tidak lewat dari pukul 08.00 WIB setiap hari.	575	Tinggi
5.	Saya selalu melaporkan hasil kerja kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya.	587	Tinggi
6.	Saya tidak pernah melimpahkan tugas pokok saya kepada pegawai lain.	569	Tinggi
7.	Pernyataan Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat.	569	Tinggi
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat.	566	Tinggi
9.	Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat.	573	Tinggi
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat.	573	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-10 dimensi *Traits* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori karakteristik kompetensi responden pada dimensi *traits* tinggi. Mayoritas responden memiliki karakteristik kompetensi tertinggi dalam hal memberikan keterangan ketika tidak masuk kerja dengan jumlah (*sum*) 598 dan karakteristik *traits* kurang begitu tinggi pada ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor dengan jumlah (*sum*) 558. Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta tidak ada program atau kegiatan untuk meningkatkan *traits* pegawai karena hal ini berkaitan dengan kesadaran dan kepedulian diri sendiri terhadap kemajuan Kanreg V BKN Jakarta (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 Pukul 13.15 WIB). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa PNS pada Kantor

Regional V BKN Jakarta memiliki kesadaran dan kepedulian yang tinggi terhadap kemajuan organisasi pemerintah ini.

5.2.3 Analisis Deskriptif Dimensi *Self Concept*

Dimensi ketiga dari variabel karakteristik kompetensi adalah *self concept*. *Self concept* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi dan persentase dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Dengan Tanggung Jawab Itu Penting

Tabel 5.8

Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Dengan Tanggung Jawab Itu Penting

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	3	2.9	Rendah
4	5	4.9	Tinggi
5	24	23.3	Tinggi
6	45	43.7	Tinggi
7	26	25.2	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Bekerja dengan tanggung jawab itu penting” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 45 orang (43.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 26 orang (25.2%), responden menjawab poin “5” sebanyak 24 orang (23.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 5 orang (4.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “2” dan poin “1”. Dengan tidak adanya responden yang menjawab poin “1” dan “2” yang berkategori nilai interval rendah, membuktikan bahwa tanggung jawab adalah hal yang sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai.

2. Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Dalam Tim Itu Penting

Tabel 5.9

Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Dalam Tim Itu Penting

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	5	4.9	Rendah
4	4	3.9	Tinggi
5	27	26.2	Tinggi
6	47	45.6	Tinggi
7	20	19.4	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Bekerja dalam tim itu penting” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 47 orang (45.6%), responden menjawab poin “5” sebanyak 27 orang (26.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 20 orang (19.4%), responden menjawab poin “4” sebanyak 4 orang (3.9%), sedangkan responden menjawab kategori interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 5 orang (4.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”.

3. Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Dengan Cepat Itu Penting

Tabel 6.0

Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Dengan Cepat Itu Penting

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	4	3.9	Rendah
4	3	2.9	Tinggi
5	29	28.2	Tinggi
6	43	41.7	Tinggi
7	24	23.3	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Bekerja dengan cepat itu penting” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 29 orang (28.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 24 orang (23.3%), responden menjawab poin ”4” sebanyak 3 orang (2.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Juahir, bekerja dengan cepat itu penting, tetapi lebih baik jika bekerja dengan cepat, tepat dan akurat sehingga hasil dan target tercapai dengan baik. Sia-sia jika bekerja dengan cepat tetapi hasil tidak tercapai dan cenderung mengarah kepada inefisiensi dan inefisien dalam penggunaan sarana serta teknologi. Oleh karena itu, Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga mengadakan Diklat Barang dan Jasa agar pegawai dalam menggunakan teknologi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 Pukul 13.15)

4. Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Untuk Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Itu Penting

Tabel 6.1

Pendapat Pegawai Bahwa Bekerja Untuk Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Itu Penting

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	3	2.9	Rendah
4	3	2.9	Tinggi
5	29	28.2	Tinggi
6	43	41.7	Tinggi
7	25	24.3	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.1 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat itu penting” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik

kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 29 orang (28.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 25 orang (24.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 3 orang (3.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 3 orang (3,9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, pada Kanreg V BKN Jakarta tidak hanya Bidang Informasi dan Kepegawaian yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetapi semua Pegawai Negeri Sipil Pada Kanreg V BKN Jakarta ini harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, tepat dan akurat. Semua Pegawai Negeri Sipil adalah pelayan bagi masyarakat. (Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta, 19 Mei 2012 pukul 09.45 WIB)

Tabel 6.2

Nilai Sum Dimensi *Self Concept*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Bekerja dengan tanggung jawab itu penting.	601	Tinggi
2.	Bekerja dalam tim itu penting.	588	Tinggi
3.	Bekerja dengan cepat itu penting.	595	Tinggi
4.	Bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat itu penting.	599	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.2 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-4 dimensi *Self concept* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori karakteristik kompetensi responden pada dimensi *self concept* tinggi. Mayoritas responden memiliki karakteristik kompetensi tinggi dalam bekerja dengan tanggung jawab itu penting dengan jumlah (*sum*) 601 dan karakteristik *self concept* kurang begitu tinggi pada bekerja dalam tim itu penting dengan jumlah (*sum*) 588. Kompetensi pegawai pada Kantor Regional V BKN Jakarta tinggi dalam hal tanggung jawab itu penting menunjukkan bahwa pegawai memiliki ciri-ciri aparatur negara baik, sebuah

aparatur negara yang bertanggungjawab adalah aparatur yang menjunjung tinggi tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara dan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat.

5.2.4 Analisis Deskriptif Dimensi *Knowledge*

Dimensi keempat dari variabel karakteristik kompetensi adalah *knowledge*. *Knowledge* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Pegawai Memiliki Pengetahuan Yang Sangat Baik Mengenai Tugas Pokok Pekerjaan

Tabel 6.3

Pegawai Memiliki Pengetahuan Yang Sangat Baik Mengenai Tugas Pokok Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	5	4.9	Rendah
4	5	4.9	Tinggi
5	34	33.0	Tinggi
6	44	42.7	Tinggi
7	13	12.6	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik mengenai tugas pokok pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “4” sebanyak 5 orang (4.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 5 orang (4,9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Pada Kanreg V BKN Jakarta telah mengadakan *rolling* sebanyak 2 kali.

Rolling kepada pegawai dilakukan agar diperoleh pegawai yang tepat berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Selain *rolling*, Kanreg V BKN Jakarta mengadakan tes CAT bagi pegawai struktural dalam hal promosi pegawai. Hanya pegawai yang memiliki pengetahuan yang terbaiklah yang dapat lolos untuk menduduki pejabat struktural, latar belakang pendidikan tidak menjamin kemampuan pegawai. Pegawai yang memiliki wawasan luas, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang terbaiklah yang dapat menduduki jabatan struktural dan lolos dalam tes CAT (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 Pukul 13.15 WIB).

2. Pegawai Memiliki Pengetahuan Yang Sangat Baik Dalam Aktivitas Pengambilan Keputusan Dengan Tepat

Tabel 6.4

Pegawai Memiliki Pengetahuan Yang Sangat Baik Dalam Aktivitas Pengambilan Keputusan Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	1	1.0	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	6	5.8	Tinggi
5	36	35.0	Tinggi
6	41	39.8	Tinggi
7	13	12.6	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.4 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pengambilan keputusan dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 41 orang (39.8%), responden menjawab poin “5” sebanyak 36 orang (35.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “4” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden

menjawab poin “1”. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam aktivitas pengambilan keputusan dengan tepat dan tentang kepemimpinan telah didapat pegawai pada acara tanggal 16 Juni 2012 di Cisarua, Bogor. Hal ini dilaksanakan untuk membentuk karakter kepemimpinan pegawai, sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat keputusan yang terbaik.

3. Pegawai Memiliki Pengetahuan Yang Sangat Baik Dalam Aktivitas Pembuatan Keputusan Dengan Cepat

Tabel 6.5

Pegawai Memiliki Pengetahuan Yang Sangat Baik Dalam Aktivitas Pembuatan Keputusan Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	7	6.8	Tinggi
5	37	35.9	Tinggi
6	38	36.9	Tinggi
7	13	12.6	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pembuatan keputusan dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 38 orang (36.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “7” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “4” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 8 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa pegawai tidak begitu memiliki pengetahuan dalam membuat keputusan dengan cepat karena lebih baik jika pegawai memiliki pengetahuan

dalam membuat keputusan dengan cepat, tepat dan akurat agar nantinya diperoleh keputusan yang terbaik.

4. Pengetahuan Yang Pegawai Miliki Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, Sesuai Dengan Tugas Pokok Pekerjaan

Tabel 6.6

Pengetahuan Yang Pegawai Miliki Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, Sesuai Dengan Tugas Pokok Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	5	4.9	Rendah
4	10	9.7	Tinggi
5	32	31.1	Tinggi
6	43	41.7	Tinggi
7	11	10.7	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Pengetahuan yang saya miliki berdasarkan latar belakang pendidikan, sesuai dengan tugas pokok pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “5” sebanyak 32 orang (31.1%), responden menjawab poin “7” sebanyak 11 orang (10.7%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 5 orang (4.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 7 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa memang benar ada pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta yang ditempatkan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir pegawai karena pengetahuan yang dimiliki dari latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatan pegawai.

Tabel 6.7

Nilai Sum Dimensi *Knowledge*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik mengenai tugas pokok pekerjaan saya.	564	Tinggi
2.	Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pengambilan keputusan dengan tepat.	561	Tinggi
3.	Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pembuatan keputusan dengan cepat.	554	Tinggi
4.	Pengetahuan yang saya miliki berdasarkan latar belakang pendidikan, sesuai dengan tugas pokok pekerjaan saya.	555	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.7 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-4 dimensi *Knowledge* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori karakteristik kompetensi responden pada *dimensi knowledge* tinggi. Mayoritas responden memiliki karakteristik kompetensi tertinggi dalam memiliki pengetahuan yang sangat baik mengenai tugas pokok pekerjaan dengan jumlah (*sum*) 564 dan karakteristik *knowledge* kurang begitu tinggi pada memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam aktivitas pembuatan keputusan dengan cepat sejumlah (*sum*) 554. PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta memang memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam tugas pokok dan fungsi setiap Bagian dan Bidang seperti dilaksanakannya *rolling* untuk meningkatkan pengetahuan secara periodik pegawai agar pegawai tidak hanya mahir di bidang tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai dan semua pegawai mengetahui bagaimana tugas pegawai lain di setiap Bagian dan Bidang Kanreg V BKN Jakarta. Selain itu, pegawai juga mendapatkan Diklat orientasi pengembangan kapasitas Pegawai Negeri Sipil yang berguna bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai di berbagai bidang. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 pukul 13.15)

5.2.5 Analisis Deskriptif Dimensi *Skills*

Dimensi kelima dari variabel karakteristik kompetensi adalah *skills*. *Skills* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi dan persentase dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel berikut.

1. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Tabel 6.8

Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	5	4.9	Rendah
4	8	7.8	Tinggi
5	31	30.1	Tinggi
6	42	40.8	Tinggi
7	17	16.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 42 orang (40.8%), responden menjawab poin “5” sebanyak 31 orang (30.1%), responden menjawab poin “7” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 5 orang (4.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan adanya 5 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa diperlukan Diklat bagi pegawai agar pegawai dapat mencapai target kerja. Target mencerminkan kualitas dan kuantitas pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Pegawai yang baik adalah pegawai yang dapat mencapai target kerjanya berdasarkan tugas pokok dan fungsi kerja yang telah ditetapkan.

2. Pegawai Dapat Membuat Keputusan Yang Terbaik Bersama Tim

Tabel 6.9

Pegawai Dapat Membuat Keputusan Yang Terbaik Bersama Tim

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	1	1.0	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	9	8.7	Tinggi
5	37	35.9	Tinggi
6	34	33.0	Tinggi
7	16	15.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 6.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat membuat keputusan yang terbaik bersama tim” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “6” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”.

3. Pegawai Dapat Berkomunikasi Baik Kepada Masyarakat

Tabel 7.0

Pegawai Dapat Berkomunikasi Baik Kepada Masyarakat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	10	9.7	Tinggi
5	31	30.1	Tinggi
6	38	36.9	Tinggi
7	18	17.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat berkomunikasi baik kepada masyarakat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 38 orang (36.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 31 orang (30.1%), responden menjawab poin “7” sebanyak 18 orang (17.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Pegawai yang setiap hari memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah pegawai Bidang Informasi Kepegawaian. Dengan tidak adanya komplain dari masyarakat terhadap pegawai mencerminkan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan dengan cepat, tepat dan akurat. Selama dilakukannya penelitian ini, dari pertengahan bulan Februari sampai pertengahan bulan Juni peneliti belum pernah melihat adanya keluhan/kekecewaan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kanreg V BKN Jakarta.

4. Pegawai Dapat Berkomunikasi Baik Kepada Pegawai Lain

Tabel 7.1

Pegawai Dapat Berkomunikasi Baik Kepada Pegawai Lain

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	4	3.9	Rendah
4	8	7.8	Tinggi
5	33	32.0	Tinggi
6	42	40.8	Tinggi
7	16	15.5	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.1 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat berkomunikasi baik kepada pegawai lain” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi

dengan poin “6” sebanyak 42 orang (40.8%), responden menjawab poin “5” sebanyak 33 orang (32.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin “4” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan 4 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa mayoritas pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dapat menjalin komunikasi baik kepada pegawai lain.

5. Pegawai Dapat Membuat Surat Pengantar Dengan Cepat

Tabel 7.2

Pegawai Dapat Membuat Surat Pengantar Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	1	1.0	Rendah
3	9	8.7	Rendah
4	13	12.6	Tinggi
5	34	33.0	Tinggi
6	38	36.9	Tinggi
7	7	6.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data olah penulis dengan MS. Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat membuat surat pengantar dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “6” sebanyak 38 orang (36.9%), responden menjawab poin “5” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 9 orang (8.7%) dan responden menjawab poin “2” dan poin “1” sebanyak 1 orang (1%). Dengan 11 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa tidak sedikit pegawai yang dapat membuat surat pengantar dengan cepat. Oleh karena itu, diperlukan Diklat agar kemampuan pegawai meningkat dalam membuat surat pengantar dengan baik dan benar.

6. Pegawai Dapat Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Cepat

Tabel 7.3

Pegawai Dapat Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	7	6.8	Rendah
4	16	15.5	Tinggi
5	36	35.0	Tinggi
6	30	29.1	Tinggi
7	12	11.7	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 36 orang (35.0%), responden menjawab poin “6” sebanyak 30 orang (29.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 12 orang (11.7%), sedangkan responden menjawab kategori interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 7 orang (6.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”.

7. Pegawai Dapat Mengoperasikan Komputer Dengan Cepat

Tabel 7.4

Pegawai Dapat Mengoperasikan Komputer Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	8	7.8	Rendah
4	13	12.6	Tinggi
5	40	38.8	Tinggi
6	32	31.1	Tinggi
7	7	6.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.4 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengoperasikan komputer dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 40 orang (38.8%), responden menjawab poin “6” sebanyak 32 orang (31.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 8 orang (7.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan 11 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa pegawai kurang mampu dalam mengoperasikan komputer dengan cepat. Oleh karena itu, diperlukan Diklat dalam penggunaan teknologi dengan cepat dan tepat agar kemampuan dan kinerja pegawai baik dan target dapat tercapai.

8. Pegawai Dapat Mengoperasikan Printer Dengan Cepat

Tabel 7.5

Pegawai Dapat Mengoperasikan Printer Dengan Cepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	4	3.9	Rendah
3	9	8.7	Rendah
4	19	18.4	Tinggi
5	35	34.0	Tinggi
6	29	28.2	Tinggi
7	6	5.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan MS.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengoperasikan printer dengan cepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 35 orang (34.0%), responden menjawab poin “6” sebanyak 29 orang (28.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 19 orang (18.4%), responden menjawab poin “7” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan

responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 9 orang (8.7%), responden menjawab poin “2” sebanyak 4 orang (3.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan 14 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa tidak sedikit pegawai yang dapat mengoperasikan printer dengan cepat. Oleh karena itu, pada Kanreg V BKN Jakarta diperlukan Diklat dalam penggunaan teknologi agar pegawai dapat mengoperasikan printer dengan cepat dan tanpa kesalahan.

9. Pegawai Dapat Membuat Surat Pengantar Dengan Tepat

Tabel 7.6

Pegawai Dapat Membuat Surat Pengantar Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	5	4.9	Rendah
3	8	7.8	Rendah
4	22	21.4	Tinggi
5	32	31.1	Tinggi
6	27	26.2	Tinggi
7	8	7.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat membuat surat pengantar dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 32 orang (31.1%), responden menjawab poin “6” sebanyak 27 orang (26.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 8 orang (7.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 5 orang (4.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan 14 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa diperlukan Diklat dalam membuat surat pengantar dengan

tepat agar pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta sangat mahir dalam membuat surat pengantar.

10. Pegawai Dapat Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Tepat

Tabel 7.7

Pegawai Dapat Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	2	1.9	Rendah
2	5	4.9	Rendah
3	11	10.7	Rendah
4	17	16.5	Tinggi
5	35	34.0	Tinggi
6	27	26.2	Tinggi
7	6	5.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.7 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 35 orang (34.0%), responden menjawab poin “6” sebanyak 27 orang (26.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 11 orang (10.7%), responden menjawab poin “2” sebanyak 5 orang (4.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 2 orang (1.9%). Dengan 18 responden menjawab kategori nilai dengan interval rendah membuktikan tidak sedikit pegawai yang dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat. Oleh karena itu, sangat diperlukan Diklat tentang penggunaan berbagai macam teknologi agar pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta mahir dalam menggunakan berbagai macam teknologi.

11. Pegawai Dapat Mengoperasikan Komputer Dengan Tepat

Tabel 7.8

Pegawai Dapat Mengoperasikan Komputer Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	2	1.9	Rendah
3	9	8.7	Rendah
4	21	20.4	Tinggi
5	34	33.0	Tinggi
6	28	27.2	Tinggi
7	8	7.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengoperasikan komputer dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 21 orang (20.4%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 9 orang (8.7%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan adanya 12 responden yang menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa perlu diadakannya Diklat seperti program “Pengentasan Buta Komputer” yang diadakan pada tahun 2008. Pengetahuan dan kemampuan pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta sebaiknya ditingkatkan secara periodik agar kemampuan pegawai dalam menggunakan komputer baik. Aparatur pemerintah atau negara yang baik adalah aparatur yang dapat menghadapi berbagai macam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi karena saat ini teknologi sudah sangat modern. Jadi, pegawai dituntut untuk dapat menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan Diklat

tentang penggunaan berbagai macam teknologi bai pegawai Kanreg V BKN Jakarta.

12. Pegawai Dapat Mengoperasikan Printer Dengan Tepat

Tabel 7.9

Pegawai Dapat Mengoperasikan Printer Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	2	1.9	Rendah
2	4	3.9	Rendah
3	9	8.7	Rendah
4	16	15.5	Tinggi
5	36	35.0	Tinggi
6	29	28.2	Tinggi
7	7	6.8	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 7.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengoperasikan printer dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 36 orang (35.0%), responden menjawab poin “6” sebanyak 29 orang (28.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 9 orang (8.7%), responden menjawab poin “2” sebanyak 4 orang (3.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 2 orang (1.9%). Dengan 15 responden menjawab kategori nilai interval rendah dalam kemampuan pegawai mengoperasikan printer dengan tepat, diperlukan Diklat untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan printer. Diperlukan Diklat Barang dan Jasa agar pegawai mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tentang penggunaan printer dengan tepat agar semua pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta mampu dalam mengoperasikan printer dengan tepat.

13. Pegawai Dapat Mengelola Arsip Dengan Tepat

Tabel 8.0

Pegawai Dapat Mengelola Arsip Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Rendah
2	0	0	Rendah
3	6	5.8	Rendah
4	14	13.6	Tinggi
5	38	36.9	Tinggi
6	33	32.0	Tinggi
7	11	10.7	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Saya dapat mengelola arsip dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi tinggi dengan poin “5” sebanyak 38 orang (36.9%), responden menjawab poin “6” sebanyak 33 orang (32.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 14 orang (13.6%), poin “7” sebanyak 11 orang (10.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval karakteristik kompetensi rendah dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden yang menjawab poin “2”. Dengan 7 responden menjawab kategori nilai interval rendah membuktikan bahwa diperlukan Diklat orientasi pengembangan kapasitas PNS agar pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dapat mengelola arsip dengan tepat. Diklat orientasi pengembangan kapasitas Pegawai Negeri Sipil pada Kanreg V BKN Jakarta telah dilaksanakan sebanyak dua kali ternyata belum cukup untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam mengelola arsip kerja dengan tepat. Oleh karena itu, pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta perlu mendapatkan Diklat orientasi pengembangan kapasitas PNS yang diadakan oleh Bidang BIMTEK Pada Kanreg V BKN Jakarta.

Tabel 8.1

Nilai Sum Dimensi Skills

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	572	Tinggi
2.	Saya dapat membuat keputusan yang terbaik bersama tim.	557	Tinggi
3.	Saya dapat berkomunikasi baik kepada masyarakat.	567	Tinggi
4.	Saya dapat berkomunikasi baik kepada pegawai lain.	573	Tinggi
5.	Saya dapat membuat surat pengantar dengan cepat.	529	Tinggi
6.	Saya dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan cepat.	533	Tinggi
7.	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan cepat.	522	Tinggi
8.	Saya dapat mengoperasikan printer dengan cepat.	503	Tinggi
9.	Saya dapat membuat surat pengantar dengan tepat.	501	Tinggi
10.	Saya dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat.	492	Tinggi
11.	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan tepat.	510	Tinggi
12.	Saya dapat mengoperasikan printer dengan tepat.	504	Tinggi
13.	Saya dapat mengelola arsip dengan tepat.	540	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.1 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-13 dimensi *Skills* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori karakteristik kompetensi responden pada *dimensi skills* tinggi. Mayoritas responden memiliki karakteristik kompetensi tertinggi dalam kemampuan berkomunikasi baik kepada pegawai lain dengan jumlah (*sum*) 573 dan karakteristik *skills* kurang begitu tinggi pada kemampuan pegawai dalam mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat sejumlah (*sum*) 492. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan seperti Diklat tentang Orientasi Pengembangan Kapasitas yang diadakan oleh Bidang BIMTEK dan Peningkatan kemampuan dalam hal mahir menggunakan komputer telah dilaksanakan dalam program “Pengentasan Buta Komputer”. Diklat Sistem Aplikasi Pelayanan Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun serta dilaksanakannya berbagai macam

pendidikan dan pelatihan bagi setiap PNS memberikan dampak positif bagi kemajuan kompetensi pegawai Kanreg V BKN Jakarta. Selain itu, peningkatan kepemimpinan bagi pegawai telah dilaksanakan pada tanggal 16 Juni 2012 di Cisarua, Bogor. Setiap pegawai akan dinilai kepemimpinannya baik dalam tim maupun individu untuk mengevaluasi kekurangan dan kelebihan setiap pegawai. Hal ini dilakukan oleh pihak Kanreg V BKN Jakarta dengan inisiatif pihak Kanreg sendiri dengan mendapatkan persetujuan dari BKN Pusat. Mengenai Diklat Sistem Aplikasi Pelayanan Bidang Status Kepegawaian diadakan untuk mempermudah masyarakat dalam mengurus pensiun dan lain-lain dalam satu atap. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 Pukul 13.15)

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Dalam variabel kinerja terdapat enam dimensi untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V BKN Jakarta yaitu dimensi *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision* dan *Interpersonal Impact*. Tingkat kinerja akan dilihat dari jumlah (*sum*) setiap dimensi masing-masing jawaban responden atas pernyataan-pernyataan. Kemudian dibuatlah interval kemudian akan diketahui jumlah nilai jawaban responden untuk tiap pernyataan agar dapat ditarik kesimpulan dari jawaban responden yang berjumlah 103 orang.

5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi *Quality*

Dimensi pertama dari variabel kinerja adalah *quality*. *Quality* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel dimensi *Quality* yang terdiri dari 13 tabel. Dengan tabel-tabel ini akan menjelaskan mengenai kinerja pegawai Kanreg V BKN Jakarta pada dimensi *Quality* (data dapat dilihat pada lampiran 10).

1. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Mampu Membuat Surat Pengantar Dengan Tepat

Tabel 8.2

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Mampu Membuat Surat Pengantar Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	2	1.9	Buruk
3	9	8.7	Buruk
4	17	16.5	Baik
5	37	35.9	Baik
6	35	34.0	Baik
7	3	2.9	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya mampu membuat surat pengantar dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “6” sebanyak 35 orang (34.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 3 orang (2.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 9 orang (8.7%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden yang menjawab poin “1”. Dengan 37 responden memilih poin “5” yang berketegorian nilai interval kinerja baik, membuktikan bahwa kinerja pegawai baik dalam membuat surat pengantar karena surat pengantar adalah surat yang sering di buat oleh pegawai di setiap Bagian dan Bidang pada Kanreg V BKN Jakarta. Seperti pegawai Bidang Mutasi yang membuat surat pengantar kenaikan pangkat dan Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun yang membuat surat pengantar pensiun telah dapat membuktikan bahwa pegawai kedua Bidang tersebut telah dapat membuat surat pengantar dengan tepat.

2. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengoperasikan Komputer Dengan Tepat

Tabel 8.3

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengoperasikan Komputer Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	0	0	Buruk
4	27	26.2	Baik
5	40	38.8	Baik
6	32	31.1	Baik
7	4	3.9	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengoperasikan komputer dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 40 orang (38.8%), responden menjawab poin “6” sebanyak 32 orang (31.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 27 orang (26.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden yang menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “1”, “2” dan “3”. Dengan tidak adanya responden yang menjawab poin “1”, “2” dan “3” membuktikan bahwa kinerja pegawai dalam mengoperasikan komputer dengan tepat baik dan Diklat tentang “Pengentasan Buta Komputer” sangat bermanfaat bagi kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta. Oleh karena itu, sangat diperlukan lagi diadakannya Diklat seperti “Pengentasan Buta Komputer yang telah diadakan oleh Bidang BIMTEK Kanreg V BKN Jakarta agar pengetahuan dan kemampuan pegawai semakin baik dalam mengoperasikan komputer dengan tepat.

3. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Tepat

Tabel 8.4

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengoperasikan Mesin Foto Kopi Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	3	2.9	Buruk
3	13	12.6	Buruk
4	22	21.4	Baik
5	34	33.0	Baik
6	24	23.3	Baik
7	6	5.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.4 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “6” sebanyak 24 orang (23.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “7” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “2” sebanyak 3 orang (2.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan adanya 17 responden menjawab poin “1”, “2” dan “3” membuktikan bahwa 16.5 % responden memiliki kinerja yang kurang baik dalam mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat. Maka, perlu diadakannya pelatihan tentang penggunaan mesin foto kopi agar pegawai kinerja pegawai baik dalam mengoperasikan mesin foto kopi karena kemampuan dalam mengoperasikan mesin foto kopi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh pegawai. Semua pegawai harus dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan baik.

4. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengoperasikan Printer Dengan Tepat

Tabel 8.5

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengoperasikan Printer Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	2	1.9	Buruk
2	7	6.8	Buruk
3	12	11.7	Buruk
4	25	24.3	Baik
5	34	33.0	Baik
6	18	17.5	Baik
7	5	4.9	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengoperasikan printer dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 25 orang (24.3%), responden menjawab poin “6” sebanyak 18 orang (17.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 5 orang (4.9%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 12 orang (11.7%), responden menjawab poin “2” sebanyak 7 orang (6.8%), dan responden menjawab poin “1” sebanyak 2 orang (1.9%). 21 responden yang menjawab hasil kinerja tidak baik karena tidak dapat mengoperasikan printer dengan tepat. Dari jawaban responden tersebut menunjukkan adanya responden yang tidak dapat menggunakan printer dengan tepat dan hasil kerjanya tidak baik. Maka, yang perlu dilakukan adalah mengadakan pendidikan dan pelatihan mengenai cara menggunakan printer dengan tepat bagi pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta.

5. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Selalu Memberikan Laporan Kerja Berdasarkan Keadaan Yang Sebenarnya

Tabel 8.6

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Selalu Memberikan Laporan Kerja Berdasarkan Keadaan Yang Sebenarnya

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	12	11.7	Baik
5	43	41.7	Baik
6	36	35.0	Baik
7	8	7.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya selalu memberikan laporan kerja berdasarkan keadaan yang sebenarnya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 36 orang (35.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 12 orang (11.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan data tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai baik karena pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Tanggung jawab pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dapat diketahui dengan tercapainya target kerja pegawai. Aparatur negara yang memiliki kinerja baik adalah aparatur yang menjunjung tinggi tanggungjawab dan kejujuran dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Dengan sedikitnya responden yang menjawab kategori nilai interval buruk membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik dalam menjalankan tanggungjawab tugas pokok dan fungsi pegawai.

6. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Melimpahkan Tugas Pokok Saya Kepada Pegawai Lain

Tabel 8.7

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Melimpahkan Tugas Pokok Saya Kepada Pegawai Lain

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	6	5.8	Buruk
4	17	16.5	Baik
5	37	35.9	Baik
6	32	31.1	Baik
7	10	9.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.7 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya tidak melimpahkan tugas pokok saya kepada pegawai lain” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “6” sebanyak 32 orang (31.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab poin rendah, maka membuktikan bahwa kinerja pegawai baik dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap tupoksinya karena mayoritas pegawai tidak menyerahkan wewenang tupoksinya kepada pegawai lain. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada Bapak Budy yang mengatakan bahwa tanggungjawab pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik terhadap pekerjaan. Mereka sudah mendapatkan Diklat Manajemen Aparatur yang memberikan pengetahuan tentang aparatur negara yang baik. Aparatur negara yang baik adalah aparatur yang menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi pegawai. (Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian, 15 Juni 2012 pukul 13.30 WIB)

7. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Membuat Keputusan Yang Terbaik Bersama Tim

Tabel 8.8

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Membuat Keputusan Yang Terbaik Bersama Tim

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	4	3.9	Buruk
4	17	16.5	Baik
5	41	39.8	Baik
6	34	33.0	Baik
7	7	6.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat membuat keputusan terbaik bersama tim” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” sebanyak 41 orang (39.8%), responden menjawab poin “6” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dari jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas kinerja pegawai baik karena pegawai dapat membuat keputusan yang terbaik jika bekerja dengan tim, apalagi jika pegawai telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang diadakan pada tanggal 16 Juni 2012 tentang kepemimpinan di Cisarua, Bogor. Dengan adanya pelatihan tersebut, diharapkan kemampuan dan kinerja pegawai semakin baik dalam membuat keputusan yang terbaik bersama tim. Keputusan yang terbaik adalah keputusan untuk kemajuan instansi dalam hal ini Kanreg V BKN Jakarta.

8. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Bekerja Sama Dalam Tim Dengan Baik

Tabel 8.9

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Bekerja Sama Dalam Tim Dengan Baik

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	16	15.5	Baik
5	37	35.9	Baik
6	37	35.9	Baik
7	8	7.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 8.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat bekerja sama dalam tim dengan baik” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “6” dan poin “5” sebanyak 37 orang (35.9%), responden menjawab poin “4” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%) dan responden menjawab poin “2” dan poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan 5 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk menunjukkan bahwa terdapat responden yang tidak dapat bekerja sama dengan tim dengan baik karena hal ini dibuktikan dengan hasil kerja pegawai yang tidak begitu baik. Bekerja dengan individu maupun dengan tim tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta karena secara keseluruhan kinerja pegawai tidak dinilai dengan sistem penilaian kinerja bersama tim karena kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dinilai dengan sistem penilaian DP3 PNS berdasarkan perilaku atau absensi pegawai Kanreg V BKN Jakarta.

9. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengelola Arsip Dengan Tepat

Tabel 9.0

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengelola Arsip Dengan Tepat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	15	14.6	Baik
5	44	42.7	Baik
6	33	32.0	Baik
7	8	7.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengelola arsip dengan tepat” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 33 orang (32.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 15 orang (14.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan tidak adanya responden yang menjawab poin “1” dan “2” membuktikan bahwa tidak banyak pegawai yang tidak dapat mengelola arsip dengan baik karena mayoritas pegawai pandai dalam mengelola arsip. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam pengelolaan arsip di dapat pegawai dari Diklat orientasi pengembangan kapasitas pegawai yang diadakan oleh Bidang BIMTEK Kanreg V BKN Jakarta. Semua pegawai telah mendapatkan Diklat yang diadakan oleh Bidang BIMTEK Kanreg V BKN Jakarta tersebut, sehingga kinerja pegawai baik dalam mengelola arsip kerja.

10. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Memiliki Pengetahuan Yang Sesuai Dengan Tugas Pokok Pekerjaan

Tabel 9.1

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Memiliki Pengetahuan Yang Sesuai Dengan Tugas Pokok Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	16	15.5	Baik
5	44	42.7	Baik
6	34	33.0	Baik
7	7	6.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.1 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas pokok pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 16 orang (15.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan sedikitnya pegawai menjawab poin “3” yang berkategori nilai interval buruk membuktikan bahwa kinerja pegawai baik karena memiliki pengetahuan yang baik dalam tugas pokok dan fungsinya. Tidak hanya tugas pokok dan fungsi pegawai satu Bidang atau Bagian yang diketahui oleh setiap pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta. Pelaksanaan *rolling* membuat pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta mengetahui tupoksi pegawai pada Bidang dan Bagian lain. *Rolling* dan berbagai macam Diklat membuktikan dampak positif bagi kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta.

11. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Ditempatkan Pada Unit Kerja Yang Sesuai Latar Belakang Pendidikan

Tabel 9.2

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Ditempatkan Pada Unit Kerja Yang Sesuai Latar Belakang Pendidikan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	15	14.6	Baik
5	48	46.6	Baik
6	31	30.1	Baik
7	6	5.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya ditempatkan pada unit kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 48 orang (46.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 31 orang (30.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 15 orang (14.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 6 orang (5.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan 3 responden menjawab poin “3” yang berkategori kinerja buruk, membuktikan bahwa latar belakang pendidikan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dan membuktikan bahwa berbagai macam Diklat yang telah diberikan kepada pegawai Kanreg V BKN Jakarta bermanfaat bagi kinerja dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

12. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Melimpahkan Tugas Kepada Pegawai Lain

Tabel 9.3

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Melimpahkan Tugas Kepada Pegawai Lain

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	5	4.9	Buruk
4	14	13.6	Baik
5	48	46.6	Baik
6	28	27.2	Baik
7	7	6.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya tidak melimpahkan tugas saya kepada pegawai lain” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 48 orang (46.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 14 orang (13.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 5 orang (4.9%), responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “2”. Dengan mayoritas responden menjawab poin “5” berkategori nilai interval kinerja baik menunjukkan bahwa pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta memiliki kualitas dan kuantitas yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi. Hasil kerja baik karena pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 9.4

Nilai Sum Dimensi *Quality*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Hasil kerja saya baik karena saya mampu membuat surat pengantar dengan tepat.	515	Baik
2.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengoperasikan komputer dengan tepat	528	Baik
3.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengoperasikan mesin foto kopi dengan tepat	490	Baik
4.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengoperasikan printer dengan tepat.	465	Baik
5.	Hasil kerja saya baik karena saya selalu memberikan laporan kerja berdasarkan keadaan yang sebenarnya.	546	Baik
6.	Hasil kerja saya baik karena saya tidak melimpahkan tugas pokok saya kepada pegawai lain.	535	Baik
7.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat membuat keputusan yang terbaik bersama tim.	538	Baik
8.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat bekerja sama dalam tim dengan baik.	539	Baik
9.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengelola arsip dengan tepat.	543	Baik
10.	Hasil kerja saya baik karena saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas pokok pekerjaan saya.	543	Baik
11.	Hasil kerja saya baik karena saya ditempatkan pada unit kerja yang sesuai latar belakang pendidikan saya.	537	Baik
12.	Hasil kerja saya baik karena saya tidak melimpahkan tugas saya kepada pegawai lain.	529	Baik

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.4 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-12 dimensi *Quality* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori kinerja responden pada *dimensi quality* baik. Mayoritas responden memiliki kinerja terbaik dalam hasil kerja baik karena selalu memberikan laporan kerja berdasarkan keadaan yang sebenarnya dengan jumlah (*sum*) 546 dan pernyataan dimensi *quality* kurang begitu baik pada hasil kerja

baik karena dapat mengoperasikan printer dengan tepat sejumlah (*sum*) 465. Peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dilaksanakan seperti Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun yang telah memperoleh ISO 9001:2008 mendapatkan pelatihan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian agar masyarakat dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil mendapatkan pelayanan yang baik dengan pelayanan satu atap yang diberikan oleh Kanreg V BKN Jakarta. Pelayanan satu atap diberikan agar mempermudah pelayanan kepada masyarakat seperti dalam hal menangani pensiun Pegawai Negeri Sipil. ISO tersebut membuktikan bahwa Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun sudah memiliki kualitas mutu. (Wawancara dengan Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 pukul 13.15). Jadi, dapat diketahui semua pegawai pada Bidang dan Bagian Kanreg V BKN Jakarta telah mendapatkan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang diadakan dari BKN Pusat maupun Kanreg V BKN Jakarta. Bidang BIMTEK juga telah mengadakan orientasi pengembangan untuk peningkatan kapasitas Pegawai Negeri Sipil pada Kanreg V BKN Jakarta, walaupun pelaksanaan Diklat ini berada di luar tugas pokok dan fungsi pegawai Bidang BIMTEK Kanreg V BKN Jakarta. Kegiatan ini dilakukan agar kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil Kanreg V BKN Jakarta tidak stagnan. Hal yang perlu diadakan oleh Kanreg V BKN Jakarta adalah mengadakan Diklat tentang penggunaan teknologi seperti dalam penggunaan mesin fotokopi dan printer agar kemampuan dan kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta semakin baik (data dapat dilihat pada lampiran 11).

5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi *Quantity*

Dimensi kedua dari variabel kinerja adalah *quantity*. *Quantity* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel dimensi *Quantity*. Pada dimensi *Quantity* akan dijelaskan dengan 4 tabel yang menunjukkan kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta.

1. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Pekerjaan Terlaksana Berdasarkan Prosedur Yang Telah Ditetapkan

Tabel 9. 5

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Pekerjaan Terlaksana Berdasarkan Prosedur Yang Telah Ditetapkan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	0	0	Buruk
3	4	3.9	Buruk
4	9	8.7	Baik
5	42	40.8	Baik
6	34	33.0	Baik
7	14	13.6	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena pekerjaan terlaksana berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 42 orang (40.8%), responden menjawab poin “6” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 14 orang (13.6%), responden menjawab poin “4” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%) dan tidak ada responden menjawab poin “1” dan poin “2”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab poin “3” berkategori nilai interval kinerja buruk, menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik karena pegawai melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Pekerjaan harus berdasarkan sebagaimana prosedur yang telah ditetapkan pada tugas pokok dan fungsi pegawai, jika tidak maka pekerjaan akan berjalan dengan tidak efisien dan efektif.

2. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Target Yang Telah Ditetapkan Dapat Tercapai

Tabel 9.6

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Target Yang Telah Ditetapkan Dapat Tercapai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	13	12.6	Baik
5	43	41.7	Baik
6	31	30.1	Baik
7	13	12.6	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena target yang telah ditetapkan dapat tercapai” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 31 orang (30.1%), responden menjawab poin “7” dan poin “4” sebanyak 13 orang (12.6%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab poin “2” dan “3” yang berkategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa mayoritas kinerja pegawai pada Kantor Regional V BKN Jakarta baik karena target yang telah ditetapkan berdasarkan tugas pokok dan fungsi tercapai. Dengan data ini, menunjukkan bahwa berbagai macam Diklat yang didapat oleh pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta berdampak positif bagi kinerja dan kemampuan pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta.

3. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Pekerjaan Berjalan Sesuai Dengan Peraturan Yang Telah Ditetapkan

Tabel 9.7

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Pekerjaan Berjalan Sesuai Dengan Peraturan Yang Telah Ditetapkan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	10	9.7	Baik
5	45	43.7	Baik
6	32	31.1	Baik
7	13	12.6	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.7 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena pekerjaan saya berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 45 orang (43.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 32 orang (31.1%), responden menjawab poin “7” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%) , responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab poin “2” dan “3” yang berkategori nilai interval kinerja buruk, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik karena pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan di setiap tugas pokok dan fungsi pekerjaan pegawai. Data ini juga membuktikan bahwa kinerja pegawai baik karena pegawai disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Kanreg V BKN Jakarta.

Tabel 9.8

Nilai *Sum* Dimensi *Quantity*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Hasil kerja saya baik karena pekerjaan terlaksana berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan.	560	Baik
2.	Hasil kerja saya baik karena target yang telah ditetapkan dapat tercapai.	552	Baik
3.	Hasil kerja saya baik karena pekerjaan saya berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.	556	Baik

Sumber: Data olah penulis 2012

Berdasarkan tabel 9.8 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-3 dimensi *Quantity* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori kinerja responden pada *dimensi quantity* baik. Mayoritas responden memiliki kinerja terbaik dalam hasil kerja baik karena pekerjaan terlaksana berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan dengan jumlah (*sum*) 560 dan pernyataan dimensi *quantity* kurang begitu baik pada hasil kerja baik karena target yang telah ditetapkan dapat tercapai sejumlah (*sum*) 552. Mengenai kuantitas dan kualitas pegawai dinilai dengan hasil akhir berupa penilaian kinerja pegawai dengan DP3 PNS. Pada Kantor Regional V BKN Jakarta masih menggunakan sistem penilaian DP3 PNS karena belum ada Perka BKN tentang Sistem Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan sistem penilaian SKP membutuhkan waktu yang lama untuk melatih pegawai dalam menilai kinerja. Diperlukan waktu yang lama pula untuk mensosialisasikan sistem SKP yang semua aspek dinilai menggunakan komputer dan penilaian berdasarkan target dan realisasi tidak lagi dengan prakarsa, tanggung jawab dan aspek lain dalam DP3 yang cenderung sulit untuk dinilai karena adanya ketidakjelasan dari berbagai macam aspek penilaian dalam DP3. (Berdasarkan wawancara Kepala Sub Bagian Kepegawaian, 19 Mei 2012 pukul 09.45 WIB).

5.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi *Timeliness*

Dimensi ketiga dari variabel kinerja adalah *timeliness*. *Timeliness* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Pekerjaan Selesai Pada Waktu Yang Telah Ditentukan

Tabel 9.9

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Pekerjaan Selesai Pada Waktu Yang Telah Ditentukan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	9	8.7	Baik
5	46	44.7	Baik
6	33	32.0	Baik
7	11	10.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 9.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 46 orang (44.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 33 orang (32.0%), responden menjawab poin “7” sebanyak 11 orang (10.7%), responden menjawab poin “4” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menilai poin rendah dengan kategori kinerja buruk, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai baik karena pekerjaan selesai berdasarkan waktu yang

telah di tentukan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu yang dimiliki pegawai baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Selalu Membuat Rencana Kerja

Tabel 10.0

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Selalu Membuat Rencana Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	12	11.7	Baik
5	44	42.7	Baik
6	33	32.0	Baik
7	11	10.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya selalu membuat rencana kerja” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 33 orang (32.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 12 orang (11.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 11 orang (10.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menilai poin rendah dengan kategori nilai interval kinerja buruk, menunjukkan bahwa Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur yang telah didapat Pegawai Negeri Sipil Kanreg V BKN Jakarta berjalan dengan baik dan bermanfaat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pekerjaan karena hasil kinerja pegawai mayoritas baik karena selalu membuat rencana kerja.

3. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Pernah Membuang Waktu Yang Sia-sia Untuk Pekerjaan Di Luar Tugas Pokok

Tabel 10.1

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Pernah Membuang Waktu Yang Sia-sia Untuk Pekerjaan Di Luar Tugas Pokok

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	1	1.0	Buruk
4	12	11.7	Baik
5	47	45.6	Baik
6	33	32.0	Baik
7	9	8.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.1 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena tidak pernah membuang waktu yang sia-sia untuk pekerjaan di luar tugas pokok pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 47 orang (45.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 33 orang (32.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 12 orang (11.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” dan poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa pegawai menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam hal manajemen telah didapat pegawai dari Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur. Diklat tersebut memberikan dampak positif bagi kinerja dan kemampuan pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta karena pegawai mampu menggunakan waktu kerja dengan baik.

4. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengatur Pekerjaan Sehingga Tidak Tumpang Tindih

Tabel 10.2

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengatur Pekerjaan Sehingga Tidak Tumpang Tindih

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	1	1.0	Buruk
4	10	9.7	Baik
5	48	46.6	Baik
6	34	33.0	Baik
7	9	8.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengatur pekerjaan sehingga tidak tumpang tindih” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 48 orang (46.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 34 orang (33.0%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” dan poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa pegawai pada Kantor Regional V BKN Jakarta memiliki kinerja baik karena dapat mengatur pekerjaan sehingga tidak tumpang tindih. Pengetahuan dan kemampuan dalam mengelola pekerjaan dengan baik telah didapat pegawai dalam Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur. Jadi, Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur tersebut memberikan dampak yang baik baik kinerja dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

5. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengerjakan Tugas Berdasarkan Skala Prioritas

Tabel 10.3

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Dapat Mengerjakan Tugas Berdasarkan Skala Prioritas

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	1	1.0	Buruk
4	17	16.5	Baik
5	43	41.7	Baik
6	30	29.1	Baik
7	11	10.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengerjakan tugas berdasarkan skala prioritas” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 30 orang (29.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 11 orang (10.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” dan poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 2 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan skala prioritas. Sehingga, Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur yang telah di dapat oleh pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta memberikan dampak yang positif bagi kinerja dan kemampuan pegawai.

Tabel 10.4

Nilai Sum Dimensi *Timeliness*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Hasil kerja saya baik karena pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan.	552	Baik
2.	Hasil kerja saya baik karena saya selalu membuat rencana kerja.	551	Baik
3.	Hasil kerja saya baik karena tidak pernah membuang waktu yang sia-sia untuk pekerjaan di luar tugas pokok saya.	549	Baik
4.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengatur pekerjaan sehingga tidak tumpang tindih.	552	Baik
5.	Hasil kerja saya baik karena saya dapat mengerjakan tugas berdasarkan skala prioritas.	545	Baik

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.4 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-5 dimensi *Timeliness* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori kinerja responden pada *dimensi timeliness* baik. Mayoritas responden memiliki kinerja terbaik dalam hasil kerja baik karena pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan dengan jumlah (*sum*) 552 dan pernyataan dimensi *timeliness* kurang begitu baik pada hasil kerja baik karena dapat mengerjakan tugas berdasarkan skala prioritas sejumlah (*sum*) 545. Semua pegawai telah memperoleh pendidikan dan pelatihan mengenai Manajemen Sumber Daya Aparatur untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola pekerjaan, waktu dan sumber daya yang dimiliki dengan baik (Wawancara Pegawai Negeri Sipil, 15 Juni 2012). Dapat disimpulkan bahwa meskipun kurang begitu mahir dalam menentukan skala prioritas terhadap pekerjaan, kinerja pegawai baik karena pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwa Diklat Manajemen Sumber Daya Aparatur bermanfaat bagi pegawai karena pegawai memiliki sistem manajemen waktu yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

5.3.4 Analisis Deskriptif Dimensi *Cost effectiveness*

Dimensi keempat dari variabel kinerja adalah *cost effectiveness*. *Cost effectiveness* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Mampu Menggunakan Anggaran Kerja Dengan Efektif

Tabel 10.5

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Mampu Menggunakan Anggaran Kerja Dengan Efektif

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	15	14.6	Baik
5	45	43.7	Baik
6	31	30.1	Baik
7	8	7.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.5 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya mampu menggunakan anggaran kerja dengan efektif” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 45 orang (43.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 31 orang (30.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 15 orang (14.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%) dan responden menjawab poin “2” dan poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dari sedikitnya responden yang menjawab poin rendah dengan kategori interval kinerja buruk, membuktikan bahwa kinerja pegawai baik dalam mengelola anggaran kerja dari aspek finansial/keuangan.

2. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Bekerja Dalam Sebuah Tim Kecil

Tabel 10.6

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Bekerja Dalam Sebuah Tim Kecil

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	5	4.9	Buruk
4	18	17.5	Tinggi
5	41	39.8	Tinggi
6	28	27.2	Tinggi
7	9	8.7	Tinggi
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya bekerja dalam sebuah tim kecil” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 41 orang (39.8%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 18 orang (17.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 5 orang (4.9%) dan responden menjawab poin “2” dan poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%).

3. Hasil Kerja Pegawai Baik Walaupun Bekerja Secara Mandiri

Tabel 10.7

Hasil Kerja Pegawai Baik Walaupun Bekerja Secara Mandiri

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	18	17.5	Baik
5	43	41.7	Baik
6	30	29.1	Baik
7	9	8.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.7 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik walaupun saya bekerja secara mandiri” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 43 orang (41.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 30 orang (29.1%), responden menjawab poin “4” sebanyak 18 orang (17.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden yang menjawab poin “1” . Dari pernyataan 2 dan 3 dimensi ini membuktikan bahwa kinerja pegawai baik dalam bekerja secara individu maupun tim. Kinerja pegawai secara tim tidak mempengaruhi kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

4. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Efektif Dalam Mengoperasikan Komputer

Tabel 10.8

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Efektif Dalam Mengoperasikan Komputer

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	2	1.9	Buruk
3	5	4.9	Buruk
4	22	21.4	Baik
5	46	44.7	Baik
6	20	19.4	Baik
7	7	6.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya efektif dalam mengoperasikan komputer” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 46 orang (44.7%), responden menjawab poin “4” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “6” sebanyak 20 orang (19.4%), responden menjawab poin “7” sebanyak 7 orang (6.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 5 orang

(4.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 2 orang (1.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%).

5. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Efektif Dalam Mengoperasikan Mesin Foto Kopi

Tabel 10.9

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Efektif Dalam Mengoperasikan Mesin Foto Kopi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	1	1.0	Buruk
2	4	3.9	Buruk
3	6	5.8	Buruk
4	22	21.4	Baik
5	44	42.7	Baik
6	21	20.4	Baik
7	5	4.9	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 10.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya efektif dalam mengoperasikan mesin foto kopi” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “4” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “6” sebanyak 21 orang (20.4%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 6 orang (5.8%), responden menjawab poin “7” sebanyak 5 orang (4.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 4 orang (3.9%) dan responden menjawab poin “1” sebanyak 1 orang (1.0%). Dengan 11 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa kemampuan atau kompetensi pegawai dalam mengoperasikan mesin foto kopi berdampak pada hasil kerja yang tidak baik bagi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan Diklat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam mengoperasikan mesin foto kopi agar kinerja pegawai baik karena efektif mengoperasikan mesin foto kopi.

6. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Efektif Dalam Mengoperasikan Printer

Tabel 11.0

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Efektif Dalam Mengoperasikan Printer

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	20	19.4	Baik
5	44	42.7	Baik
6	28	27.2	Baik
7	8	7.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.0 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya efektif dalam mengoperasikan printer” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 44 orang (42.7%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 20 orang (19.4%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%) sedangkan, responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 3 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa kinerja pegawai baik karena efektif dalam mengoperasikan printer. Hal yang perlu dilakukan oleh Kanreg V BKN Jakarta adalah mengadakan Diklat dalam penggunaan teknologi agar pengetahuan dan kemampuan pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta semakin tinggi dan berdampak pada kinerja pegawai yang baik dalam menggunakan printer dengan efektif dan efisien.

Tabel 11.1

Nilai Sum Dimensi *Cost effectiveness*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Hasil kerja saya baik karena saya mampu menggunakan anggaran kerja dengan efektif.	536	Baik
2.	Hasil kerja saya baik karena saya bekerja dalam sebuah tim kecil.	526	Baik
3.	Hasil kerja saya baik walaupun saya bekerja secara mandiri	538	Baik
4.	Hasil kerja saya baik karena saya efektif dalam mengoperasikan komputer.	507	Baik
5.	Hasil kerja saya baik karena saya efektif dalam mengoperasikan mesin foto kopi.	496	Baik
6.	Hasil kerja saya baik karena saya efektif dalam mengoperasikan printer.	532	Baik

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.1 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-6 dimensi *Cost effectiveness* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori kinerja responden pada *dimensi cost effectiveness* baik. Mayoritas responden memiliki kinerja baik dalam hasil kerja baik walaupun bekerja secara mandiri dengan jumlah (*sum*) 538 dan pernyataan dimensi *cost effectiveness* kurang begitu baik pada hasil kerja baik karena efektif dalam mengoperasikan mesin foto kopi sejumlah (*sum*) 496. Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai pada Kantor Regional V BKN Jakarta lebih baik bekerja secara mandiri dibandingkan bekerja dengan tim dan meskipun kinerja kurang begitu baik dalam efektif mengoperasikan mesin foto kopi, maka diperlukan Diklat tentang penggunaan teknologi secara efektif bagi pegawai Kanreg V BKN Jakarta.

5.3.5 Analisis Deskriptif Dimensi *Need for supervision*

Dimensi kelima dari variabel kinerja adalah *need for supervision*. *Need for supervision* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Hasil Kerja Pegawai Baik Walaupun Tidak Ada Pengawasan Dari Atasan

Tabel 11.2

Hasil Kerja Pegawai Baik Walaupun Tidak Ada Pengawasan Dari Atasan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	13	12.6	Baik
5	49	47.6	Baik
6	28	27.2	Baik
7	9	8.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.2 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik walaupun tidak ada pengawasan dari atasan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 49 orang (47.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 13 orang (12.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 9 orang (8.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 4 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa mayoritas pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta dapat bekerja dengan baik walaupun tidak ada pengawasan dari atasan. Dengan adanya data tersebut, membuktikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan tanggung jawab dan jujur. Pernyataan ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik karena pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik dikuatkan lagi dengan kemampuan pegawai yang menjunjung tinggi kemajuan Kanreg V BKN Jakarta.

2. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Pernah Mendapatkan Teguran Dari Atasan

Tabel 11.3

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Pernah Mendapatkan Teguran Dari Atasan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	4	3.9	Buruk
4	10	9.7	Baik
5	52	50.5	Baik
6	28	27.2	Baik
7	8	7.8	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.3 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya tidak pernah mendapatkan teguran dari atasan” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 52 orang (50.5%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), responden menjawab poin “7” sebanyak 8 orang (7.8%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 5 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa hasil kerja pegawai baik karena tidak mendapatkan teguran dari atasan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawai dalam bekerja. Teguran dari atasan dapat membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta tidak begitu baik, dapat dilihat dari ketidakmampuan pegawai dalam mencapai target kerja maupun dalam perilaku pegawai yang tidak patuh terhadap atasan.

3. Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Pernah Menggunakan Sarana Kantor Untuk Keperluan Pribadi

Tabel 11.4

Hasil Kerja Pegawai Baik Karena Tidak Pernah Menggunakan Sarana Kantor Untuk Keperluan Pribadi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	17	16.5	Baik
5	49	47.6	Baik
6	23	22.3	Baik
7	10	9.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.4 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya baik karena saya tidak pernah menggunakan sarana kantor untuk keperluan pribadi” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 49 orang (47.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 23 orang (22.3%), responden menjawab poin “4” sebanyak 17 orang (16.5%), responden menjawab poin “7” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan 3 responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik karena tidak pernah menggunakan sarana kantor untuk keperluan pribadi. Dengan pernyataan ini, membuktikan bahwa sikap atau perilaku pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik karena tidak menggunakan sarana yang diberikan oleh negara untuk keperluan pribadi. Pegawai mengetahui dengan baik tugas pokok, wewenang dan fungsi sebagai aparatur negara.

Tabel 11.5

Nilai Sum Dimensi *Need for supervision*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Hasil kerja saya baik walaupun tidak ada pengawasan dari atasan.	539	Baik
2.	Hasil kerja saya baik karena saya tidak pernah mendapatkan teguran dari atasan.	538	Baik
3.	Hasil kerja saya baik karena saya tidak pernah menggunakan sarana kantor untuk keperluan pribadi.	532	Baik

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.5 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-3 dimensi *Need for supervision* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori kinerja responden pada *dimensi cost effectiveness* baik. Mayoritas responden memiliki karakteristik kinerja baik dalam hasil kerja baik walaupun tidak ada pengawasan dari atasan dengan jumlah (*sum*) 539 dan pernyataan dimensi *cost effectiveness* kurang begitu baik pada hasil kerja baik karena tidak pernah menggunakan sarana kantor untuk keperluan pribadi sejumlah (*sum*) 532. Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional V BKN Jakarta memiliki kinerja yang baik dalam hal tanggung jawab. Tanggung jawab pegawai pada Kanreg V ini memang tinggi terhadap pekerjaan karena mereka sangat mengutamakan tugas pokok dan fungsinya sehingga walaupun tidak ada atasan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta, 15 Mei 2012 Pukul 10.10 WIB).

5.3.6 Analisis Deskriptif Dimensi *Interpersonal impact*

Dimensi keenam dari variabel kinerja adalah *need for supervision*. *Need for supervision* dapat dilihat dari beberapa pernyataan. Nilai frekuensi, persentase dan *sum* dari setiap pernyataan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

1. Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Meningkatkan Harga Diri Pegawai

Tabel 11.6

Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Meningkatkan Harga Diri Pegawai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	2	1.9	Buruk
4	15	14.6	Baik
5	53	51.5	Baik
6	22	21.4	Baik
7	10	9.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.6 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya adalah untuk meningkatkan harga diri saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 53 orang (51.5%), responden menjawab poin “6” sebanyak 22 orang (21.4%), responden menjawab poin “4” sebanyak 15 orang (14.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 2 orang (1.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”.

2. Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Menjaga Kerja Sama Tim Yang Baik

Tabel 11.7

Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Menjaga Kerja Sama Tim Yang Baik

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	4	3.9	Buruk
4	14	13.6	Baik
5	48	46.6	Baik
6	26	25.2	Baik
7	10	9.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.7 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya adalah untuk menjaga kerja sama tim yang baik” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 48 orang (46.6%), responden menjawab poin “6” sebanyak 26 orang (25.2%), responden menjawab poin “4” sebanyak 14 orang (13.6%), responden menjawab poin “7” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 4 orang (3.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”.

3. Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Menjaga Nama Baik Pegawai

Tabel 11.8

Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Menjaga Nama Baik Pegawai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	10	9.7	Baik
5	51	49.5	Baik
6	26	25.2	Baik
7	12	11.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.8 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya adalah untuk menjaga nama baik saya” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 51 orang (49.5%), responden menjawab poin “6” sebanyak 26 orang (25.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 12 orang (11.7%), responden menjawab poin “4” sebanyak 10 orang (9.7%), sedangkan responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”.

4. Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Menjaga Nama Baik Organisasi

Tabel 11.9

Hasil Kerja Pegawai Adalah Untuk Menjaga Nama Baik Organisasi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	0	0	Buruk
2	1	1.0	Buruk
3	3	2.9	Buruk
4	8	7.8	Baik
5	51	49.5	Baik
6	28	27.2	Baik
7	12	11.7	Baik
Total	103	100.0	

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 11.9 tersebut, dari 103 responden yang menjawab pernyataan “Hasil kerja saya adalah untuk menjaga nama baik organisasi” mayoritas responden menjawab kategori nilai interval kinerja baik dengan poin “5” dan sebanyak 51 orang (49.5%), responden menjawab poin “6” sebanyak 28 orang (27.2%), responden menjawab poin “7” sebanyak 12 orang (11.7%), responden menjawab poin “4” sebanyak 8 orang (7.8%) sedangkan, responden menjawab kategori nilai interval kinerja buruk dengan poin “3” sebanyak 3 orang (2.9%), responden menjawab poin “2” sebanyak 1 orang (1.0%) dan tidak ada responden menjawab poin “1”. Dengan sedikitnya responden yang menjawab kategori nilai interval kinerja buruk, membuktikan bahwa kinerja pegawai baik adalah untuk menjaga nama baik organisasi. Pegawai Pada Kanreg V BKN Jakarta memiliki sikap atau perilaku aparatur negara yang baik karena pegawai sangat menjunjung tinggi kemajuan organisasi dibandingkan dengan sikap atau perilaku individu yang mengutamakan kemajuan diri sendiri. Jadi, dapat dibuktikan bahwa Pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta baik karena memiliki sifat dan karakter pribadi yang baik dan mengutamakan kemajuan Kanreg V BKN Jakarta.

Tabel 12.0

Nilai Sum Dimensi *Interpersonal impact*

No.	Pernyataan	Sum	Keterangan
1.	Hasil kerja saya adalah untuk meningkatkan harga diri saya.	535	Baik
2.	Hasil kerja saya adalah untuk menjaga kerja sama tim yang baik.	536	Baik
3.	Hasil kerja saya adalah untuk menjaga nama baik saya.	546	Baik
4.	Hasil kerja saya adalah untuk menjaga nama baik organisasi.	560	Baik

Sumber: Data diolah dengan Ms.Excel 2007

Berdasarkan tabel 12.0 tersebut, dari seluruh total responden yang berjumlah 103 orang tentang pernyataan nomor 1-4 dimensi *interpersonal impact* memiliki nilai di atas 309 dan berkategori kinerja responden pada *dimensi interpersonal impact* baik. Mayoritas responden memiliki kinerja baik dalam hasil kerja adalah untuk menjaga nama baik organisasi dengan jumlah (*sum*) 560 dan pernyataan dimensi *interpersonal impact* kurang begitu baik pada hasil kerja saya adalah untuk meningkatkan harga diri saya sejumlah (*sum*) 535. Dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta sangat menjunjung tinggi kemajuan organisasi Kanreg dan kecilnya sifat individualis pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya setiap hari. Dengan dimensi ini juga mencerminkan bahwa pribadi pegawai Kanreg V BKN Jakarta baik karena menjunjung tinggi keberadaannya sebagai aparatur negara.

5.4 Analisis Korelasi Kompetensi dan Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan kompetensi dan kinerja, untuk itu maka akan dilakukan uji statistika dengan menggunakan metode Rank Spearman dalam perhitungannya dengan bantuan *software* SPSS 19.0. Analisis korelasi penelitian mengenai kompetensi dari karakteristik kompetensi dan kinerja PNS pada Kantor Regional V BKN Jakarta menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Berikut ini adalah tabel tentang analisis hubungan karakteristik kompetensi dan kinerja.

Tabel 12.1

Korelasi Variabel Karakteristik Kompetensi dan Kinerja

			Kompetensi	Kinerja
Spearman's rho	Karakteristik Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.800
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
	Kinerja	Correlation Coefficient	.800	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel 2007

Dari data hasil *output software* SPSS 19.0 pada tabel 12.1 tersebut, dapat diketahui bahwa korelasi antara kompetensi dari karakteristik kompetensi dan kinerja adalah positif. Hubungan antara dimensi *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge* dan *Skills* dengan dimensi *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal Impact* sangat kuat, begitu pula hubungan antara indikator dan pernyataan-pernyataan kuat. Semakin tinggi karakteristik kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya. Nilai koefisien korelasi menunjukkan 0.800 berarti bahwa hubungan/korelasi sangat kuat antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja karena $0.800 > 0,75$ yang menandakan bahwa korelasi sangat kuat di antara ke dua variabel. Selain itu, signifikansi (2-tailed) antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja. Jadi, hubungan antara kompetensi dan kinerja pada Kantor Regional V BKN Jakarta sangat kuat dan menandakan bahwa kompetensi serta kinerja yang dimiliki pegawai sangat tinggi dan baik. Kompetensi dan kinerja yang dimiliki pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta memang tinggi dan baik karena pihak Kanreg V BKN Jakarta tidak segan-segan mengadakan terobosan yang tidak dilaksanakan oleh Kanreg BKN lainnya seperti mengadakan Diklat Orientasi pengembangan kapasitas pegawai yang berada di luar tupoksi pegawai Bidang BIMTEK. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai Kanreg V sendiri agar kemampuan dan pengetahuan pegawai tidak stagnan. Jika hanya mengandalkan Diklat dari

BKN Pusat, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai tidak dinamis serta diperlukan waktu yang lama untuk mendapatkan Diklat bagi setiap pegawai Kanreg bahkan jumlah pegawai yang memperoleh Diklat dari BKN Pusat di batasi setiap tahunnya.

5.5 Analisis Permasalahan Kompetensi

Pada Kantor Regional V BKN Jakarta memiliki permasalahan mengenai kompetensi yaitu adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan terakhir dengan uraian jabatan yang akan digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai. Dari 39 pernyataan yang mewakili tentang latar belakang pendidikan adalah pernyataan nomor 26 pada variabel karakteristik kompetensi dimensi *knowledge* yaitu “pengetahuan yang saya miliki berdasarkan latar belakang pendidikan, sesuai dengan tugas pokok pekerjaan saya”. Dari 103 responden yang memiliki nilai rendah untuk variabel karakteristik kompetensi berdasarkan data olah penulis dengan SPSS 19.0 adalah responden nomor 31,36, 51, 62,78, 79 dan 92 yang menilai poin “2” dan “3” untuk pernyataan nomor 26. Oleh karena itu, data yang diambil berdasarkan responden nomor 31,36, 51,62, 78, 79 dan 92 untuk mengetahui bagaimana hasil kompetensi keseluruhan/total dari responden tersebut dan total kinerja responden. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang responden tersebut.

Tabel 12.2

Responden 31,36,51,62,78, 79 Dan 92

No. Responden	Penilaian Dimensi <i>Knowledge</i>	Total Variabel Kompetensi Responden	Total Variabel Kinerja Responden	Keterangan total variabel karakteristik kompetensi	Keterangan total variabel kinerja
31	2	218	181	Tinggi	Baik
36	3	153	135	Tinggi	Baik
51	2	105	79	Rendah	Buruk
62	3	134	100	Tinggi	Baik

78	3	104	138	Rendah	Baik
79	3	111	121	Rendah	Baik
92	3	212	173	Tinggi	Baik

Sumber: Data olah penulis dengan SPSS 19.0

Mengenai keterangan total variabel karakteristik kompetensi dan keterangan total variabel kinerja diperoleh dengan membuat interval untuk pegawai negeri sipil yang memiliki karakteristik kompetensi tinggi/rendah dan kinerja tinggi/buruk dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Keterangan total variabel} = \frac{(\text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan}) - (\text{nilai terendah} \times \text{jumlah pernyataan})}{2}$$

$$\text{Keterangan total variabel karakteristik kompetensi} = \frac{(7 \times 39) - (1 \times 39)}{2} = 117$$

$$\text{Keterangan total variabel kinerja} = \frac{(7 \times 33) - (1 \times 33)}{2} = 99$$



Dari interval di atas dapat diketahui bahwa responden menilai karakteristik kompetensi rendah untuk pernyataan nomor 26, responden yang memiliki total nilai karakteristik kompetensi tinggi adalah responden 31 dengan nilai 218, responden 36 dengan nilai 153, responden 62 dengan nilai 134 dan responden 92 dengan nilai 212, sedangkan total karakteristik kompetensi rendah pada responden 51 dengan nilai 79, responden 78 dengan nilai 104 dan responden 79 dengan nilai 111. Pada variabel kinerja responden 31 memiliki total nilai kinerja baik dengan nilai 181, responden 36 memiliki total nilai 135, responden 62 dengan total nilai kinerja 100, responden 78 memiliki total nilai kinerja 139, responden 79 memiliki nilai 121 dan responden 92 dengan total nilai 173. Jadi, hanya responden 51 yang menilai total karakteristik kompetensinya rendah dan kinerjanya buruk.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang menilai pernyataan nomor 26 rendah tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap total nilai seluruh kinerja responden. Pengetahuan yang di dapat responden sudah didukung dengan pendidikan dan pelatihan yang didapat serta wawasan atau pengalaman kerja, walaupun masih ada responden dengan karakteristik kompetensi rendah dan kinerja buruk tetapi, hal ini tidak begitu berpengaruh dalam penilaian menggunakan *software* SPSS 19.0. Hal senada juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK yang menyebutkan bahwa hal wajar bagi sebuah organisasi memiliki pegawai yang kompetensinya rendah dan kinerja rendah dengan jumlah pegawai sebanyak 139 orang. Maka, penilaian kompetensi dan kinerja akan menjadi bahan evaluasi bagi pegawai untuk ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan/ kemampuannya dan perilakunya agar tugas pokok dan fungsi dapat berjalan dengan baik. (Wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kepegawaian Bidang BIMTEK, 13 Juni 2012 Pukul 13.15)

5.6 Analisis Permasalahan Kinerja

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta masih menggunakan penilaian sistem DP3 PNS. Penilaian dengan sistem DP3 PNS memang bersifat subjektif karena hanya dinilai dari perilaku atau absensi pegawai setiap hari. Penilaian kinerja PNS dengan SKP (Sistem Kinerja Pegawai) belum dilaksanakan pada setiap Bidang dan Bagian pada Kanreg V BKN Jakarta, padahal PP No.46 Tahun 2011 adalah Peraturan Pemerintah tentang Penilaian SKP bagi Pegawai Negeri Sipil. Bidang BIMTEK dan INKA telah mencoba menggunakan sistem penilaian SKP. Sistem ini belum dilaksanakan secara menyeluruh di setiap Bidang dan Bagian pada Kanreg V BKN Jakarta karena Perka BKN tentang SKP belum ada.

Penilaian Sistem Kinerja Pegawai (SKP) dapat melebihi poin 100, tidak seperti DP3. Pada DP3 PNS untuk mendapatkan poin 75 saja susah karena penilaian bersifat tidak jelas/abstrak. Penilaian SKP lebih jelas dibandingkan dengan penilaian DP3 karena ada target dan realisasi atas pekerjaan. Dengan keterangan tersebut, target dapat terlihat jelas (dapat dilihat pada lampiran 12).

Penilaian SKP belum dilaksanakan karena dibutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari sistem tersebut, walaupun sosialisasi SKP telah dilaksanakan bulan Januari 2012 pada Kanreg III BKN Bandung. Diperlukan pengetahuan dan kemampuan yang baik untuk mempelajari penilaian SKP. Inilah kekurangan dari BKN, Perka BKN cenderung lambat dibandingkan dengan inisiatif pegawai dalam melaksanakan penilaian SKP. Jadi, setiap Bidang dan Bagian Kanreg BKN belum melaksanakan penilaian kinerja dengan SKP. (Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta, 18 Juni 2012 Pukul 09.45)

Dengan pernyataan yang peneliti dapat dari wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian Kanreg V BKN Jakarta, dapat diketahui bahwa adanya *stereotypes* (penilaian berdasarkan harapan penilai sendiri, bukan atas dasar kenyataan), *opportunity bias* (seorang pegawai dapat memperoleh nilai baik karena keadaan pegawai tersebut bukan karena prestasi kerjanya) dan *recency effect* (penilai cenderung memberikan nilai atas dasar perilaku yang baru saja mereka saksikan, dan melupakan perilaku yang lalu selama suatu jangka waktu tertentu) dalam penilaian dengan DP3 PNS pada Kanreg V BKN Jakarta. Penilaian DP3 PNS bukan berdasarkan kenyataan dan prestasi kerja, cenderung memberikan penilaian atas dasar perilaku/absensi pegawai. Maka, dapat disimpulkan bahwa penilaian DP3 PNS memang bersifat subjektif. Hal yang perlu dilakukan oleh pihak BKN adalah mengadakan Diklat pelatihan sistem penilaian SKP dan jika semua pegawai telah mahir maka dibuat Perka BKN agar PNS dapat dinilai kinerjanya berdasarkan kemampuan, pengetahuan dan perilakunya secara objektif.

BAB VI

PENUTUP

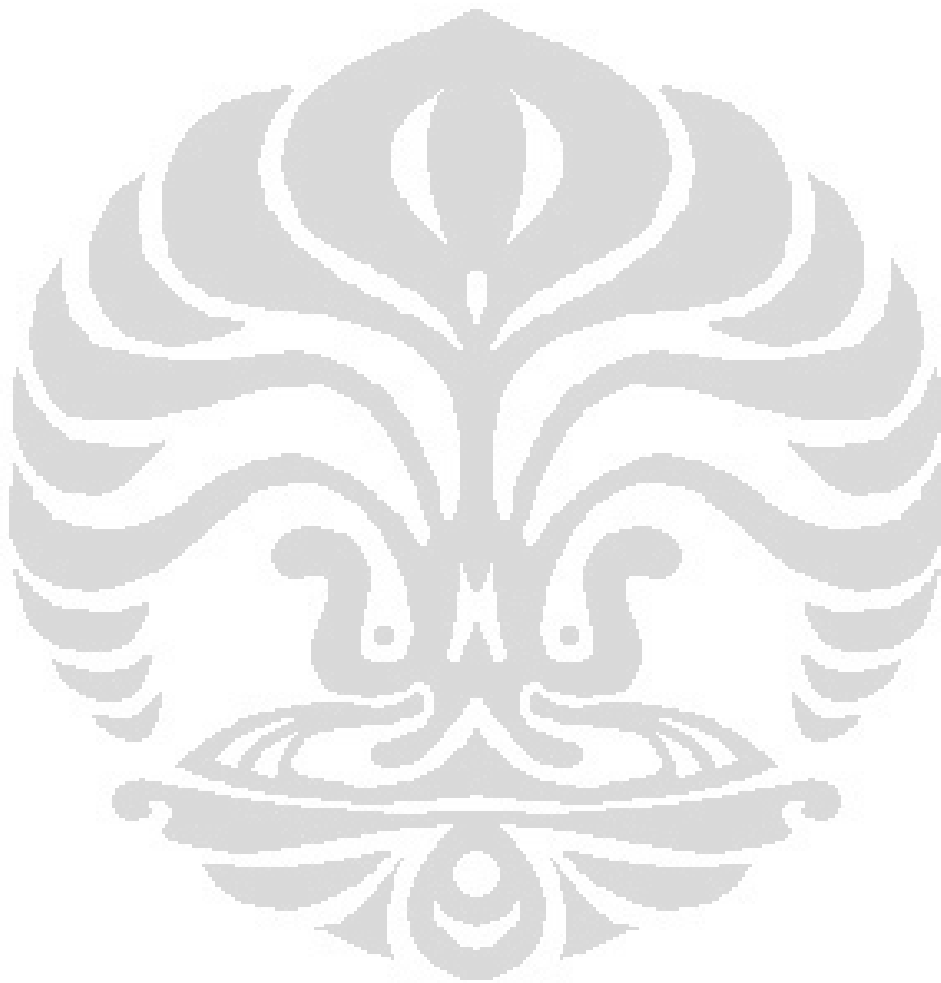
6.1 Kesimpulan

1. Hubungan Kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V BKN Jakarta memiliki nilai yang mencerminkan kualitas dan kuantitas Pegawai yang baik ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi antara variabel karakteristik kompetensi dan kinerja sebesar 0.800. Kemampuan dan kinerja pegawai pada Kanreg V BKN Jakarta kurang baik dalam hal mengoperasikan teknologi seperti mesin foto kopi, printer dan komputer pada variabel karakteristik kompetensi dimensi *Skills* dan variabel kinerja dimensi *Quality*.
2. Ketidakesesuaian Latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang menjadi pedoman penilaian kompetensi dan kinerja PNS Kanreg V BKN Jakarta tidak berpengaruh bagi kompetensi dan kinerja PNS karena berbagai macam peningkatan kompetensi dan kinerja PNS telah di dapat dari Diklat yang diadakan BKN Pusat dan Kanreg V BKN Jakarta.
3. Sistem penilaian kinerja DP3 PNS bersifat subjektif karena hanya dinilai atas dasar perilaku atau absensi pegawai setiap hari pada Kanreg V BKN Jakarta. Penilaian DP3 PNS tidak berdasarkan kenyataan dan prestasi kerja pegawai.

6.2 Saran

1. Perlu diadakannya Diklat tentang penggunaan berbagai macam teknologi agar tidak ada lagi pegawai yang menjawab kemampuan dan kinerjanya rendah dalam mengoperasikan teknologi seperti penggunaan mesin foto kopi dan printer.
2. Perlu ditingkatkannya kedisiplinan dan ketaatan pegawai Pada Kanreg V BKN Jakarta karena masih adanya responden yang menjawab poin rendah pada kompetensi dan kinerja dalam hal kedisiplinan dan ketaatan terhadap peraturan kantor.

3. Perlu diadakan berbagai macam Diklat untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai agar kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai semakin baik dan dinamis serta terciptanya aparatur negara pada Kanreg V BKN Jakarta yang memiliki kualitas dan kuantitas yang sangat baik.



Daftar Pustaka

Buku

- Arikunto, Suharsini. 1996. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. *Human Resources Management: An Experiencial Approach*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Collins & mcLaughlin. 2001. *Efective Management*. Sydney: CCH Australia Limited.
- Dale, Margaret. 2003. *Developing Management Skills, Meningkatkan Keterampilan Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafizurrachman, HM. 2009. *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Hidayat, Taufik. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19*. Jakarta: Mediakita
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta
- Nasution, Mustafa Edwin. 2006. *Proses Penelitian Kuantitatif* . Depok: FE UI.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Oppenheim, A.N. 1998. *Questionnaire Design, Interviewing And Attitude Measurement*. New York:Qontinuum.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta
- Prasetyo, Bambang dan Linna Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Purnawanto, Budi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Proses (Pola Pikir Baru Mengelola SDM Pada Era Knowledge Economy)*. Jakarta: Gramedia widiasarana Indonesia.
- Ramelan. 2005. *Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Gramedia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Shermon, Ganesh. 2004. *Competency Based HRM: A Strategic Resource For Competency Mapping, Assessment And Development Centres*. New Delhi:Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta: FE UI.
- Stoner, James A.F, R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert JR. 1996. *Manajemen*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sule, Ernie Tisnawati. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarno, Jonathan.2012.*Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta:Elex Media Komputindo
- Sydanmaanlakka, Pentti. 2002. *An Intelligent Organization Integrating Performance, Competence and Knowledge Management*. New Delhi: Capstone publishing limites.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, Yusuf. 2005. *Metode Statistik*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo.

Peraturan Perundang-Undangan

Badan Kepegawaian Negara. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 162 Tahun 2000 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Dan Angka Kreditnya.*

_____. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.*

Badan Kepegawaian Negara. *Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.*

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 66/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer Dan Angka Kreditnya.*

Sumber Lainnya:

Karya Akademis

Toruan, Ulida L.2004. *Hubungan Antara Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara. Tesis Administrasi dan Pengembangan SDM, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.* Tidak diterbitkan.

Jurnal

<http://jurnal.unikom.ac.id/s/data/jurnal/v07-n02/volume-72-artikel-11.pdf/pdf/volume-72-artikel-11.pdf>, diunduh pada 18 Maret 2012 pukul 20.48 WIB.

Internet

Bahan Sosialisasi Peraturan MEN.PAN. RB Tahun 2011. www.menpan.go.id, diunduh pada tanggal 13 Maret 2012 pukul 10.18 WIB.

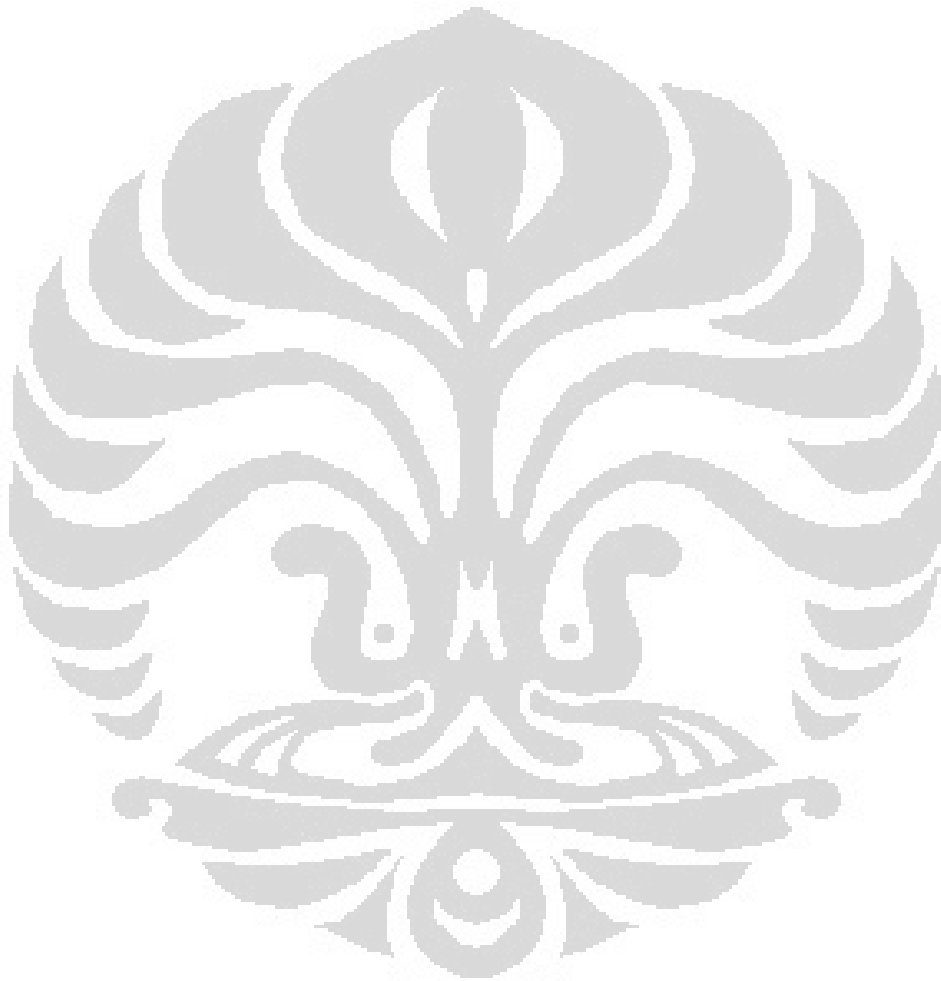
Kompetensi PNS Hanya 5%.2012.<http://www.beritasatu.com/nasional/34544-95-persen-staf-pns-tak-punyai-kompetensi-khusus.html/2012>, diunduh pada tanggal 14 maret 2012 pukul 22.00 WIB.

Kompetensi PNS.2011. <http://makassar.lan.go.id/>, diunduh pada tanggal 15 maret 2012 pukul 20.37 WIB.

Peningkatan Kualitas Pelayanan BKN.2012.(<http://www.bkn.go.id/in/berita/1947-bkn-tingkatkan-kualitas-layanan-meski-iso-telah-diperoleh.html/2011>), diunduh pada tanggal 29 April 2012 pukul 16.40.

Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3.2006. http://www.geocities.ws/mas_tri/SistemDP3.pdf, diunduh pada tanggal 29 Maret 2012 pukul 14.45 WIB.

Diklat PNS. 2006. <http://eprints.undip.ac.id/9370/1/2001MM763.pdf/>, diunduh pada tanggal 12 Mei 2012 pukul 03.18 WIB.



Lampiran 4

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.934
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	5002.542
	Df
	528
	Sig.
	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Ki1	.804
Ki2	.697
Ki3	.605
Ki4	.577
Ki5	.892
Ki6	.864
Ki7	.833
Ki8	.784
Ki9	.857
Ki10	.837
Ki11	.808
Ki12	.741
Ki13	.843
Ki14	.870
Ki15	.876
Ki16	.868
Ki17	.884
Ki18	.884
Ki19	.913
Ki20	.885
Ki21	.799

Ki22	.735
Ki23	.876
Ki24	.677
Ki25	.633
Ki26	.878
Ki27	.833
Ki28	.777
Ki29	.808
Ki30	.829
Ki31	.833
Ki32	.835
Ki33	.881

Extraction Method:

Lampiran 5

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.910	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5421.616
	Df	741
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component	
	1	
Ko1		.687
Ko2		.658
Ko3		.676
Ko4		.629
Ko5		.725

Ko6	.835
Ko7	.719
Ko8	.583
Ko9	.715
Ko10	.774
Ko11	.771
Ko12	.715
Ko13	.816
Ko14	.838
Ko15	.866
Ko16	.856
Ko17	.872
Ko18	.875
Ko19	.745
Ko20	.795
Ko21	.795
Ko22	.805
Ko23	.797
Ko24	.880
Ko25	.840
Ko26	.791
Ko27	.834
Ko28	.857
Ko29	.836
Ko30	.815
Ko31	.764
Ko32	.706
Ko33	.748
Ko34	.583
Ko35	.638
Ko36	.635

Ko37	.638
Ko38	.566
Ko39	.683

Extraction Method:

Lampiran 6

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.978	.980	39

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.984	33

Lampiran 7

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-34	16	15.5	15.5	15.5
35-44	28	27.2	27.2	42.7
45-54	50	48.5	48.5	91.3
55-65	9	8.7	8.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	42	40.8	40.8	40.8
Laki-laki	61	59.2	59.2	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jabatan Struktural	21	20.4	20.4	20.4
Jabatan Fungsional	82	79.6	79.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	48	46.6	46.6	46.6
Diploma	11	10.7	10.7	57.3
S1	38	36.9	36.9	94.2
S2/S3	6	5.8	5.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Lampiran 8**Ko1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.9	1.9	1.9
2	4	3.9	3.9	5.8
3	8	7.8	7.8	13.6

4	24	23.3	23.3	36.9
5	17	16.5	16.5	53.4
6	34	33.0	33.0	86.4
7	14	13.6	13.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.9	2.9	2.9
2	11	10.7	10.7	13.6
3	16	15.5	15.5	29.1
4	16	15.5	15.5	44.7
5	20	19.4	19.4	64.1
6	29	28.2	28.2	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	2	1.9	1.9	2.9
3	14	13.6	13.6	16.5
4	18	17.5	17.5	34.0
5	23	22.3	22.3	56.3
6	27	26.2	26.2	82.5
7	18	17.5	17.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.9	2.9	2.9
2	9	8.7	8.7	11.7
3	19	18.4	18.4	30.1
4	13	12.6	12.6	42.7
5	20	19.4	19.4	62.1
6	31	30.1	30.1	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.9	3.9	3.9
4	6	5.8	5.8	9.7
5	28	27.2	27.2	36.9
6	37	35.9	35.9	72.8
7	28	27.2	27.2	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	3	2.9	2.9	4.9
4	12	11.7	11.7	16.5
5	23	22.3	22.3	38.8
6	40	38.8	38.8	77.7
7	23	22.3	22.3	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.9	4.9	4.9
3	6	5.8	5.8	10.7
4	13	12.6	12.6	23.3
5	24	23.3	23.3	46.6
6	44	42.7	42.7	89.3
7	11	10.7	10.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.9	3.9	3.9
4	15	14.6	14.6	18.4
5	20	19.4	19.4	37.9

6	44	42.7	42.7	80.6
7	20	19.4	19.4	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
3	6	5.8	5.8	6.8
4	15	14.6	14.6	21.4
5	22	21.4	21.4	42.7
6	44	42.7	42.7	85.4
7	15	14.6	14.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	1	1.0	1.0	2.9
4	7	6.8	6.8	9.7
5	22	21.4	21.4	31.1
6	44	42.7	42.7	73.8
7	27	26.2	26.2	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	1	1.0	1.0	2.9
	4	6	5.8	5.8	8.7
	5	24	23.3	23.3	32.0
	6	44	42.7	42.7	74.8
	7	26	25.2	25.2	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ko12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	2	1.9	1.9	2.9
	3	3	2.9	2.9	5.8
	4	8	7.8	7.8	13.6
	5	28	27.2	27.2	40.8
	6	38	36.9	36.9	77.7
	7	23	22.3	22.3	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ko13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	1	1.0	1.0	2.9
	4	7	6.8	6.8	9.7
	5	23	22.3	22.3	32.0

6	53	51.5	51.5	83.5
7	17	16.5	16.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	5	4.9	4.9	6.8
4	9	8.7	8.7	15.5
5	29	28.2	28.2	43.7
6	37	35.9	35.9	79.6
7	21	20.4	20.4	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	6	5.8	5.8	6.8
4	5	4.9	4.9	11.7
5	35	34.0	34.0	45.6
6	38	36.9	36.9	82.5
7	18	17.5	17.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	4.9	4.9	4.9
4	10	9.7	9.7	14.6
5	34	33.0	33.0	47.6
6	37	35.9	35.9	83.5
7	17	16.5	16.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	4	3.9	3.9	4.9
4	6	5.8	5.8	10.7
5	35	34.0	34.0	44.7
6	39	37.9	37.9	82.5
7	18	17.5	17.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	4	3.9	3.9	4.9
4	8	7.8	7.8	12.6
5	30	29.1	29.1	41.7
6	43	41.7	41.7	83.5
7	17	16.5	16.5	100.0

Total	103	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Ko19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	2.9	2.9	2.9
4	5	4.9	4.9	7.8
5	24	23.3	23.3	31.1
6	45	43.7	43.7	74.8
7	26	25.2	25.2	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	4.9	4.9	4.9
4	4	3.9	3.9	8.7
5	27	26.2	26.2	35.0
6	47	45.6	45.6	80.6
7	20	19.4	19.4	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.9	3.9	3.9
4	3	2.9	2.9	6.8
5	29	28.2	28.2	35.0
6	43	41.7	41.7	76.7

7	24	23.3	23.3	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	2.9	2.9	2.9
4	3	2.9	2.9	5.8
5	29	28.2	28.2	34.0
6	43	41.7	41.7	75.7
7	25	24.3	24.3	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	5	4.9	4.9	6.8
4	5	4.9	4.9	11.7
5	34	33.0	33.0	44.7
6	44	42.7	42.7	87.4
7	13	12.6	12.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	6	5.8	5.8	6.8

4	6	5.8	5.8	12.6
5	36	35.0	35.0	47.6
6	41	39.8	39.8	87.4
7	13	12.6	12.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	6	5.8	5.8	7.8
4	7	6.8	6.8	14.6
5	37	35.9	35.9	50.5
6	38	36.9	36.9	87.4
7	13	12.6	12.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	5	4.9	4.9	6.8
4	10	9.7	9.7	16.5
5	32	31.1	31.1	47.6
6	43	41.7	41.7	89.3
7	11	10.7	10.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.9	4.9	4.9
	4	8	7.8	7.8	12.6
	5	31	30.1	30.1	42.7
	6	42	40.8	40.8	83.5
	7	17	16.5	16.5	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ko28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	6	5.8	5.8	6.8
	4	9	8.7	8.7	15.5
	5	37	35.9	35.9	51.5
	6	34	33.0	33.0	84.5
	7	16	15.5	15.5	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ko29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5.8	5.8	5.8
	4	10	9.7	9.7	15.5
	5	31	30.1	30.1	45.6
	6	38	36.9	36.9	82.5
	7	18	17.5	17.5	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ko30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.9	3.9	3.9
4	8	7.8	7.8	11.7
5	33	32.0	32.0	43.7
6	42	40.8	40.8	84.5
7	16	15.5	15.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	1	1.0	1.0	1.9
3	9	8.7	8.7	10.7
4	13	12.6	12.6	23.3
5	34	33.0	33.0	56.3
6	38	36.9	36.9	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	7	6.8	6.8	8.7
4	16	15.5	15.5	24.3
5	36	35.0	35.0	59.2

6	30	29.1	29.1	88.3
7	12	11.7	11.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	2	1.9	1.9	2.9
3	8	7.8	7.8	10.7
4	13	12.6	12.6	23.3
5	40	38.8	38.8	62.1
6	32	31.1	31.1	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	4	3.9	3.9	4.9
3	9	8.7	8.7	13.6
4	19	18.4	18.4	32.0
5	35	34.0	34.0	66.0
6	29	28.2	28.2	94.2
7	6	5.8	5.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	5	4.9	4.9	5.8
3	8	7.8	7.8	13.6
4	22	21.4	21.4	35.0
5	32	31.1	31.1	66.0
6	27	26.2	26.2	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.9	1.9	1.9
2	5	4.9	4.9	6.8
3	11	10.7	10.7	17.5
4	17	16.5	16.5	34.0
5	35	34.0	34.0	68.0
6	27	26.2	26.2	94.2
7	6	5.8	5.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	2	1.9	1.9	2.9
3	9	8.7	8.7	11.7
4	21	20.4	20.4	32.0
5	34	33.0	33.0	65.0
6	28	27.2	27.2	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.9	1.9	1.9
2	4	3.9	3.9	5.8
3	9	8.7	8.7	14.6
4	16	15.5	15.5	30.1
5	36	35.0	35.0	65.0
6	29	28.2	28.2	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ko39

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
3	6	5.8	5.8	6.8
4	14	13.6	13.6	20.4

5	38	36.9	36.9	57.3
6	33	32.0	32.0	89.3
7	11	10.7	10.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Lampiran 9

Statistics

		Ko1	Ko2	Ko3	Ko4	Ko5	Ko6
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		6	6	6	6	6	6
Std. Deviation		1.448	1.614	1.423	1.606	1.040	1.158
Minimum		1	1	1	1	3	2
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		517	467	522	472	594	577
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ko7	Ko8	Ko9	Ko10	Ko11	Ko12
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		6	6	6	6	6	6
Std. Deviation		1.266	1.080	1.176	1.058	1.042	1.209
Minimum		2	3	1	2	2	1
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		541	576	558	598	597	575
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ko13	Ko14	Ko15	Ko16	Ko17	Ko18
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		6	6	6	6	6	6
Std. Deviation		.989	1.170	1.083	1.037	1.035	1.045
Minimum		2	2	2	3	2	2
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		587	569	569	566	573	573
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ko19	Ko20	Ko21	Ko22	Ko23	Ko24
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		6	6	6	6	6	6
Std. Deviation		.961	.986	.969	.937	1.065	1.045
Minimum		3	3	3	3	2	2
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		601	588	595	599	564	561
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ko25	Ko26	Ko27	Ko28	Ko29	Ko30
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		6	6	6	5	6	6
Std. Deviation		1.104	1.086	1.016	1.098	1.074	.977
Minimum		2	2	3	2	3	3
Maximum		7	7	7	7	7	7

Sum		554	554	573	557	567	573
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ko31	Ko32	Ko33	Ko34	Ko35	Ko36
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		6	5	5	5	5	5
Std. Deviation		1.164	1.158	1.165	1.247	1.299	1.343
Minimum		1	2	1	1	1	1
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		529	533	522	503	501	492
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ko37	Ko38	Ko39
N	Valid	103	103	103
	Missing	0	0	0
Mode		5	5	5
Std. Deviation		1.216	1.313	1.107
Minimum		1	1	1
Maximum		7	7	7
Sum		510	504	540
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00

Lampiran10

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.9	1.9	1.9
3	9	8.7	8.7	10.7
4	17	16.5	16.5	27.2
5	37	35.9	35.9	63.1
6	35	34.0	34.0	97.1
7	3	2.9	2.9	100.0
Total	103	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	26.2	26.2	26.2
5	40	38.8	38.8	65.0
6	32	31.1	31.1	96.1
7	4	3.9	3.9	100.0
Total	103	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	3	2.9	2.9	3.9
3	13	12.6	12.6	16.5
4	22	21.4	21.4	37.9
5	34	33.0	33.0	70.9

6	24	23.3	23.3	94.2
7	6	5.8	5.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.9	1.9	1.9
2	7	6.8	6.8	8.7
3	12	11.7	11.7	20.4
4	25	24.3	24.3	44.7
5	34	33.0	33.0	77.7
6	18	17.5	17.5	95.1
7	5	4.9	4.9	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	3	2.9	2.9	3.9
4	12	11.7	11.7	15.5
5	43	41.7	41.7	57.3
6	36	35.0	35.0	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

K16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	6	5.8	5.8	6.8
4	17	16.5	16.5	23.3
5	37	35.9	35.9	59.2
6	32	31.1	31.1	90.3
7	10	9.7	9.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

K17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.9	3.9	3.9
4	17	16.5	16.5	20.4
5	41	39.8	39.8	60.2
6	34	33.0	33.0	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

K18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	1	1.0	1.0	1.9
3	3	2.9	2.9	4.9
4	16	15.5	15.5	20.4
5	37	35.9	35.9	56.3
6	37	35.9	35.9	92.2

7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	2.9	2.9	2.9
4	15	14.6	14.6	17.5
5	44	42.7	42.7	60.2
6	33	32.0	32.0	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.9	1.9	1.9
4	16	15.5	15.5	17.5
5	44	42.7	42.7	60.2
6	34	33.0	33.0	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	2.9	2.9	2.9
4	15	14.6	14.6	17.5
5	48	46.6	46.6	64.1

6	31	30.1	30.1	94.2
7	6	5.8	5.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
3	5	4.9	4.9	5.8
4	14	13.6	13.6	19.4
5	48	46.6	46.6	66.0
6	28	27.2	27.2	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.9	3.9	3.9
4	9	8.7	8.7	12.6
5	42	40.8	40.8	53.4
6	34	33.0	33.0	86.4
7	14	13.6	13.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	2	1.9	1.9	2.9
	4	13	12.6	12.6	15.5
	5	43	41.7	41.7	57.3
	6	31	30.1	30.1	87.4
	7	13	12.6	12.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ki15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	2	1.9	1.9	2.9
	4	10	9.7	9.7	12.6
	5	45	43.7	43.7	56.3
	6	32	31.1	31.1	87.4
	7	13	12.6	12.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ki16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	3	2.9	2.9	3.9
	4	9	8.7	8.7	12.6
	5	46	44.7	44.7	57.3

6	33	32.0	32.0	89.3
7	11	10.7	10.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	2	1.9	1.9	2.9
4	12	11.7	11.7	14.6
5	44	42.7	42.7	57.3
6	33	32.0	32.0	89.3
7	11	10.7	10.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	1	1.0	1.0	1.9
4	12	11.7	11.7	13.6
5	47	45.6	45.6	59.2
6	33	32.0	32.0	91.3
7	9	8.7	8.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	1	1.0	1.0	1.9
4	10	9.7	9.7	11.7
5	48	46.6	46.6	58.3
6	34	33.0	33.0	91.3
7	9	8.7	8.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	1	1.0	1.0	1.9
4	17	16.5	16.5	18.4
5	43	41.7	41.7	60.2
6	30	29.1	29.1	89.3
7	11	10.7	10.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	1	1.0	1.0	1.9
3	2	1.9	1.9	3.9
4	15	14.6	14.6	18.4
5	45	43.7	43.7	62.1

6	31	30.1	30.1	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	1	1.0	1.0	1.9
3	5	4.9	4.9	6.8
4	18	17.5	17.5	24.3
5	41	39.8	39.8	64.1
6	28	27.2	27.2	91.3
7	9	8.7	8.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	2	1.9	1.9	2.9
4	18	17.5	17.5	20.4
5	43	41.7	41.7	62.1
6	30	29.1	29.1	91.3
7	9	8.7	8.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	2	1.9	1.9	2.9
3	5	4.9	4.9	7.8
4	22	21.4	21.4	29.1
5	46	44.7	44.7	73.8
6	20	19.4	19.4	93.2
7	7	6.8	6.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	4	3.9	3.9	4.9
3	6	5.8	5.8	10.7
4	22	21.4	21.4	32.0
5	44	42.7	42.7	74.8
6	21	20.4	20.4	95.1
7	5	4.9	4.9	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	2	1.9	1.9	2.9
4	20	19.4	19.4	22.3

5	44	42.7	42.7	65.0
6	28	27.2	27.2	92.2
7	8	7.8	7.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	3	2.9	2.9	3.9
	4	13	12.6	12.6	16.5
	5	49	47.6	47.6	64.1
	6	28	27.2	27.2	91.3
	7	9	8.7	8.7	100.0
Total		103	100.0	100.0	

Ki28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	4	3.9	3.9	4.9
	4	10	9.7	9.7	14.6
	5	52	50.5	50.5	65.0
	6	28	27.2	27.2	92.2
	7	8	7.8	7.8	100.0
Total		103	100.0	100.0	

Ki29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	3	2.9	2.9	3.9
	4	17	16.5	16.5	20.4
	5	49	47.6	47.6	68.0
	6	23	22.3	22.3	90.3
	7	10	9.7	9.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ki30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	2	1.9	1.9	2.9
	4	15	14.6	14.6	17.5
	5	53	51.5	51.5	68.9
	6	22	21.4	21.4	90.3
	7	10	9.7	9.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Ki31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	4	3.9	3.9	4.9
	4	14	13.6	13.6	18.4
	5	48	46.6	46.6	65.0

6	26	25.2	25.2	90.3
7	10	9.7	9.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	3	2.9	2.9	3.9
4	10	9.7	9.7	13.6
5	51	49.5	49.5	63.1
6	26	25.2	25.2	88.3
7	12	11.7	11.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Ki33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	3	2.9	2.9	3.9
4	8	7.8	7.8	11.7
5	51	49.5	49.5	61.2
6	28	27.2	27.2	88.3
7	12	11.7	11.7	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Lampiran 11

Statistics

		Ki1	Ki2	Ki3	Ki4	Ki5	Ki6
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		1.076	.848	1.248	1.335	.948	1.076
Minimum		2	4	1	1	2	2
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		515	528	490	465	546	535
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ki7	Ki8	Ki9	Ki10	Ki11	Ki12
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		5	5 ^a	5	5	5	5
Std. Deviation		.939	1.068	.910	.877	.871	1.010
Minimum		3	1	3	3	3	1
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		538	539	543	543	537	529
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ki13	Ki14	Ki15	Ki16	Ki17	Ki18
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		.967	.989	.963	.958	.957	.901

Minimum		3	2	2	2	2	2
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		560	552	556	552	551	549
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ki19	Ki20	Ki21	Ki22	Ki23	Ki24
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		.884	.966	1.023	1.111	.969	1.100
Minimum		2	2	1	1	2	1
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		552	545	536	526	538	507
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ki25	Ki26	Ki27	Ki28	Ki29	Ki30
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mode		5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		1.153	.961	.952	.939	.981	.940
Minimum		1	2	2	2	2	2
Maximum		7	7	7	7	7	7
Sum		496	532	539	538	532	535
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Statistics

		Ki31	Ki32	Ki33
N	Valid	103	103	103
	Missing	0	0	0
Mode		5	5	5
Std. Deviation		.994	.968	.955
Minimum		2	2	2
Maximum		7	7	7
Sum		536	546	550
Percentiles	100	7.00	7.00	7.00

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

1. Nama : Utrika Harkunsari
2. Alamat : Jl. Kampung baru RT.009 RW. 012 No.57,
Kelapa dua wetan, Ciracas, Jakarta 13730
3. Alamat e-mail : utrika_h@yahoo.com
4. Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 17 September 1988
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Hobi : Browsing internet, olahraga dan mendengarkan musik

Pendidikan Resmi :

1. Universitas : S1 Ekstensi Universitas Indonesia
(2010-Saat ini) Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Negara
Universitas Indonesia

(2007-2010) D3 Universitas Indonesia
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Perkantoran
dan Sekretari
2. Sekolah Menengah Atas : SMAN 105 Jakarta
(2005 – 2007)
3. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama : SLTPN 9, Jakarta Timur
(2002 – 2005)
4. Sekolah Dasar : SDN 06, Jakarta Timur
(1997 – 2002)