



Universitas Indonesia

**ADAPTASI ALAT UKUR SIKAP PROFESIONAL :
SEBUAH STUDI TERHADAP PEGAWAI DEPARTEMEN X**

*(Adaptation of a Professional Attitude Scale:
A Study on The employees of Departement X)*

TUGAS AKHIR

Anggara Kusumaatmaja

0706182482

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM MAGISTER PROFESI
PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

DEPOK

JUNI 2009



Universitas Indonesia

**ADAPTASI ALAT UKUR SIKAP PROFESIONAL :
SEBUAH STUDI TERHADAP PEGAWAI DEPARTEMEN X**

*(Adaptation of a Professional Attitude Scale:
A Study on The employees of Departement X)*

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Profesi

Anggara Kusumaatmaja

0706182482

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM MAGISTER PROFESI
PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

DEPOK

JUNI 2009

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Anggara Kusumaatmaja

NPM : 0706182482

Tanda Tangan :



Anggara

Tanggal : 29 Juni 2009

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh

Nama : Anggara Kusumaatmaja
NPM : 0706182482
Program Studi : Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi
Judul Tugas Akhir : Adaptasi Alat Ukur Sikap Profesional: Sebuah Studi terhadap Pegawai Departemen X

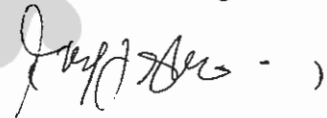
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, pada hari Senin, 29 Juni 2009.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Urip A. Mokoginta, Ph. D



Penguji : Dra. Rully Yani Darsono, M.A



Depok, Juni 2009


Ketua Program Pascasarjana
Fakultas Psikologi UI,



Dr. Hamdi Muluk
NIP. 132233207



Dekan Fakultas Psikologi UI,



Dr. Wilman Dahlan, Mansoer. M.Org, Psy
NIP. 130540025

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penyusunan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Psikologi pada Program Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa tidaklah mudah untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Urip A. Mokoginta selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan berharga kepada saya selama penyusunan Tugas Akhir.
2. Ibu Rully Yani Darsono selaku dosen penguji atas masukan, saran, dan kritiknya terhadap kesempurnaan penulisan Tugas Akhir ini.
3. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
4. Seluruh pihak Departemen X yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang diperlukan penulis.
5. Seluruh rekan-rekan Magister Profesi PIO angkatan 2007. Terima kasih atas kerjasama, dukungan, semangat, dan kebersamaannya selama ini.
6. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moril, kasih sayang, serta doa, dan dukungannya dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Chandranila Darnaedi atas bantuan, perhatian dan pengertian, serta dorongannya. Juga atas doa dan dukungannya disaat-saat sulit.
8. Semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materiil demi terselesaikannya Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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

Depok, Juni 2009

Penulis

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS
(Hasil Karya Perorangan)**

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

Nama : Anggara Kusumaatmaja
NPM : 0706182482
Program Studi : Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi
Departemen : Universitas Indonesia
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas akhir

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

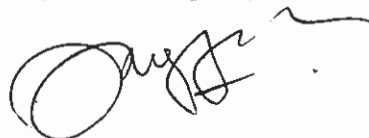
**ADAPTASI ALAT UKUR SIKAP PROFESIONAL : SEBUAH STUDI
TERHADAP PEGAWAI DEPARTEMEN X**

beserta instrument /desain/perangkat. Berdasarkan Persetujuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia Berhak menyimpan, mengalihkan bentuk, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base) , merawat, serta memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya secara sadar tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 29 Juni 2009

Yang membuat pernyataan



(Anggara Kusumaatmaja)

ABSTRAK

Nama : Anggara Kusumaatmaja (0706182482)
Program Studi : Program Pascasarjana
Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi
Judul : Adaptasi Alat Ukur Sikap Profesional: Sebuah Studi
terhadap pegawai Departemen X
Halaman : 56 + xiv halaman, 18 tabel, 18 lampiran
Daftar Referensi : 38 (1967 – 2008)

Tugas akhir ini merupakan hasil adaptasi alat ukur sikap profesional pegawai yang sebelumnya pernah digunakan oleh Richard Hall. Alat ukur sikap ini dimaksudkan untuk membantu Departemen X, dalam upaya meningkatkan perilaku profesional pegawai. Alat ukur ini menjadi langkah awal yang sangat penting untuk memperoleh gambaran sikap profesional pegawai.

Alat ukur ini disusun dengan konstruk sikap profesional, yang terdiri dari lima komponen yaitu komponen afiliasi komunitas, kewajiban sosial, peraturan profesi, dedikasi, dan tuntutan kemandirian. Kelima komponen ini kemudian diinteraksikan dengan tiga aspek sikap yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

Analisa validitas dan reliabilitas dilakukan berdasarkan perhitungan statistika dan diperoleh 25 item yang signifikan pada level 0,01 dan 0,05. Dengan kata lain, item-item pada alat ukur sikap profesional sudah valid atau benar-benar dapat mengukur sikap profesional. Uji reliabilitas dilakukan dengan *alpha cronbach*, didapat koefisien *alpha* alat ukur sikap profesional baik secara keseluruhan (0.703) maupun tiap komponennya (0.673 untuk komponen afiliasi komunitas, 0.677 untuk komponen kewajiban sosial, 0,708 untuk komponen peraturan profesi, 0,682 untuk komponen dedikasi, dan 0,718 untuk komponen tuntutan kemandirian). Maka dapat dikatakan bahwa alat ukur sikap profesional ini reliabel secara *internal consistency* dalam arti, item-item yang terdapat pada alat ukur ini mampu secara konsisten dan akurat untuk mengukur suatu konstruk.

Kata kunci : adaptasi alat ukur, sikap profesional

ABSTRACT

Name : Anggara Kusumaatmaja (0706182482)
Study Program : Master Program
Profession of Industry & Organization Psychology
Title : *Adaptation of a Professional Attitude Scale : A Study on
The employees of Departement*
Pages : 56 + xiv pages, 18 table, 18 attachment
Bibliography : 38 (1967 – 2008)

This final assignment is an adaptation of professional attitude scale previously have been used by Richard Hall. Attitude measurement scale is intended to assist the Department of X, in an effort to improve the professional behavior of employees. This scale is the first step which is very important to obtain descriptions of professional employee attitudes..

The scale are developed to measure this construct professional attitude, which consists of five components, namely the use of the professional organization as a major reference, a belief in service to the public, belief in self regulation, a sense of calling to the field, and autonomy. Those five components are then interaction with three aspects of the aspects of attitude, namely, cognitive aspect, affective aspects, and behavioral aspects.

Analysis of validity and reliability based on the calculation of statistics and obtained 25 items at a significant level at 0.01 and 0.05. In other words, the items on the instrument measuring professional attitudes are valid or truly can measure professional attitudes. Reliability test is done with alpha cronbach, obtained alpha coefficients measuring tool professional attitude both overall (0,703) and each of its components (0,673 to use of the professional organization as a major reference, 0,677 component to belief in service to the public, 0.708 for the belief in self regulation component, component sense of calling to the field to 0.682, and 0.718 for component autonomy demands). So it can be said that professional attitude measuring instrument is reliable internal consistency in meaning, the items that are on the tool is able to measure consistently and accurately to measure a construct.

Key Words: adaptation measuring scale, professional attitude

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
I.1. LATAR BELAKANG	1
I.2. MASALAH	4
I.3. RUMUSAN MASALAH	5
I.4. METODOLOGI	5
I.5. TUJUAN DAN MANFAAT	5
I.5.1. Tujuan	6
I.5.2. Manfaat	6
I.6. SISTEMATIKA PENULISAN	6
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	8
II.1. PROFESIONAL	8
II.1.1. Pengertian Profesional	8
II.1.2. Ciri-ciri Profesional	9
II.2. SIKAP	10
II.2.1. Definisi Sikap	10
II.2.2. Komponen Sikap	11
II.3. SIKAP PROFESIONAL	13
II.3.1. Pengertian Sikap Profesional	13

II.3.2. Komponen Sikap Profesional	14
II.3.3. Pengukuran Sikap Profesional	15
II.4. TEORI PSIKOMETRI.....	16
II.4.1. Analisis Item	16
II.4.2. Validitas	17
II.4.2.1. Pengertian Validitas	17
II.4.2.2. Pengujian Validitas	17
II.4.3. Reliabilitas	18
II.4.4. Norma.....	19
BAB III. METODOLOGI UJI COBA ALAT UKUR	20
III.1. SAMPEL	20
III.1.1 Karakteristik Sampel	20
III.1.2. Populasi dan Sampel	20
III.1.3. Teknik Pengambilan Sampel	21
III.1.4. Jumlah Sampel	21
III.1.5. Lokasi Pengambilan Sampel	21
III.2. DESKRIPSI ALAT UKUR	21
III.3. PROSEDUR PENYUSUNAN RANCANGAN AWAL	22
III.3.1. Tahap Persiapan	23
III.3.2. Tahap Analisis	23
III.3.3. Tahap Penyusunan Alat Ukur	23
III.3.4. Tahap Keterbacaan Item	26
III.3.5. Tahap Uji Coba	26
III.4. TEKNIK PSIKOMETRI	26
BAB IV. HASIL UJI COBA DAN USULAN PEMECAHAN MASALAH..	27
IV.1. UJI COBA RANCANGAN AWAL ALAT UKUR	27
IV.1.1. Pelaksanaan Uji Coba Rancangan Awal	27
IV.1.2. Hasil Uji Coba Rancangan Awal	28
IV.1.3. Analisis Hasil Uji Coba Rancangan Awal	30
IV.1.3.1. Analisis Validitas Item Uji Coba Rancangan Awal.....	30

IV.1.3.2. Analisis Reliabilitas Uji Coba Rancangan Awal	30
IV.2. ALAT UKUR SIKAP PROFESIONAL SEBAGAI USULAN	
PEMECAHAN MASALAH	31
IV.2.1. Validitas Alat Ukur	31
IV.2.2. Reliabilitas Alat Ukur	33
IV.2.3. Deskripsi Alat Ukur	34
IV.2.4. Cara Skoring Alat Ukur	35
IV.2.5. Interpretasi Alat Ukur	36
IV.3. HASIL PENGUKURAN SIKAP PROFESIONAL TERHADAP PEGAWAI DEPARTEMEN X	36
IV.3.1. Hasil Pengukuran Total Sikap Profesional	37
IV.3.2. Hasil Pengukuran Tiap Komponen Sikap Profesional	37
IV.3.3. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional	38
IV.3.4. Hasil Pengukuran Sikap Profesional Pegawai dari Masing- masing Biro	39
IV.3.5. Hasil Pengukuran Tiap Komponen Sikap Profesional pada Masing-Masing Biro	40
IV.3.6. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional pada Masing- Masing Biro.....	44
BAB V. KESIMPULAN, DISKUI DAN SARAN	47
V.1. KESIMPULAN	47
V.2. DISKUSI	48
V.3. SARAN	50
 DAFTAR REFERENSI	 52

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Korelasi 50 Item dengan Skor Total Alat ukur	29
Tabel 4.2. Korelasi 50 Item dengan Skor Total Tiap Komponen	30
Tabel 4.3. Korelasi 25 Item dengan Skor Total Alat ukur	33
Tabel 4.4. Korelasi 25 Item dengan Skor Total Tiap Komponen	33
Tabel 4.5. Hasil Pengukuran Total Sikap Profesional	37
Tabel 4.6. Rata-rata Tiap Komponen Sikap Profesional	37
Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional	38
Tabel 4.8. Rata-rata Tiap Aspek Sikap Profesional	38
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Tiap Aspek Sikap Profesional	39
Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Sikap Profesional Pegawai dari Masing-masing Biro	40
Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro Keuangan	41
Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro Kepegawaian	42
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro Hukum	43
Tabel 4.14. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro PPBMN	44
Tabel 4.15. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro Keuangan	44
Tabel 4.16. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro Kepegawaian	45
Tabel 4.17. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro Hukum	46
Tabel 4.18. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro PPBMN.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran III.1. Pembagian Item Rancangan Awal Alat Ukur

Lampiran III.2. Rancangan Awal Alat Ukur

Lampiran IV.1. Hasil Uji Coba Validitas Rancangan Awal

1. Hasil Korelasi Item dengan Total Alat Ukur
2. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi
 - 2.a. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi afiliasi komunitas
 - 2.b. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi kewajiban sosial
 - 2.c. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi peraturan profesi
 - 2.d. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi dedikasi
 - 2.e. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi tuntutan kemandirian
3. Hasil Alat Ukur yang Valid

Lampiran IV.2. Hasil Uji Coba Reliabilitas Rancangan Awal

Lampiran IV.3. Hasil Uji Coba Reliabilitas dengan 40 item

Lampiran IV.4. Validitas Alat Ukur

1. Hasil Korelasi Item dengan Total Alat Ukur
2. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi
 - 2.a. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi afiliasi komunitas
 - 2.b. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi kewajiban sosial
 - 2.c. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi peraturan profesi
 - 2.d. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi dedikasi
 - 2.e. Hasil Korelasi Item dengan Total Dimensi tuntutan kemandirian

Lampiran IV.5. Reliabilitas Alat Ukur

1. Hasil Reliabilitas Total Alat Ukur
2. Hasil Reliabilitas Dimensi

- 2.a. Hasil Reliabilitas Dimensi afiliasi komunitas
- 2.b. Hasil Reliabilitas Dimensi kewajiban sosial
- 2.c. Hasil Reliabilitas Dimensi peraturan profesi
- 2.d. Hasil Reliabilitas Dimensi dedikasi
- 2.e. Hasil Reliabilitas Dimensi tuntutan kemandirian

Lampiran IV.6. Validitas Alat Ukur Yang Valid

Lampiran IV.7. Alat Ukur Sikap Profesional

Lampiran IV.8. Lembar Jawaban Alat Ukur Sikap Profesional

Lampiran IV.9. Hasil Pengukuran Sikap Profesional

Lampiran IV.10. Hasil Pengukuran Tiap Komponen

1. Komponen Afiliasi Komunitas
2. Komponen Kewajiban Sosial
3. Komponen Aturan Profesi
4. Komponen Dedikasi
5. Komponen Tuntutan Kemandirian

Lampiran IV.11. Hasil Pengukuran Tiap Aspek

1. Aspek Kognitif
2. Aspek Afektif
3. Aspek Konatif

Lampiran IV.12. Hasil Pengukuran Tiap Biro

BIRO KEUANGAN

1. Komponen Afiliasi Komunitas Biro Keuangan
2. Komponen Kewajiban Sosial Biro Keuangan
3. Komponen Aturan Profesi Biro Keuangan
4. Komponen Dedikasi Biro Keuangan

5. Komponen Tuntutan Kemandirian Biro Keuangan
6. Aspek Kognitif Biro Keuangan
7. Aspek Afektif Biro Keuangan
8. Aspek Konatif Biro Keuangan

BIRO KEPEGAWAIAN

1. Komponen Afiliasi Komunitas Biro Kepegawaian
2. Komponen Kewajiban Sosial Biro Kepegawaian
3. Komponen Aturan Profesi Biro Kepegawaian
4. Komponen Dedikasi Biro Kepegawaian
5. Komponen Tuntutan Kemandirian Biro Kepegawaian
6. Aspek Kognitif Biro Kepegawaian
7. Aspek Afektif Biro Kepegawaian
8. Aspek Konatif Biro Kepegawaian

BIRO HUKUM

1. Komponen Afiliasi Komunitas Biro Hukum
2. Komponen Kewajiban Sosial Biro Hukum
3. Komponen Aturan Profesi Biro Hukum
4. Komponen Dedikasi Biro Hukum
5. Komponen Tuntutan Kemandirian Biro Hukum
6. Aspek Kognitif Biro Hukum
7. Aspek Afektif Biro Hukum
8. Aspek Konatif Biro Hukum

BIRO PPBMN

1. Komponen Afiliasi Komunitas Biro PPBMN
2. Komponen Kewajiban Sosial Biro PPBMN
3. Komponen Aturan Profesi Biro PPBMN
4. Komponen Dedikasi Biro PPBMN
5. Komponen Tuntutan Kemandirian Biro PPBMN
6. Aspek Kognitif Biro PPBMN
7. Aspek Afektif Biro PPBMN
8. Aspek Konatif Biro PPBMN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Profesionalisme adalah tolok ukur untuk setiap individu dalam organisasi saat mengerjakan tugasnya. Profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing (Almasdi, 2000). Walau demikian, profesional adalah terutama masalah sikap, bukan hanya sekedar seperangkat kompetensi. Sikap dan perilaku profesional memiliki hubungan timbal balik. Perilaku yang profesional merupakan cerminan dari sikap profesional. Demikian pula sebaliknya, sikap profesional tercermin dari perilaku yang profesional (Maister, 1998).

Hall (1968, dalam Morrow & Goetz, 1988) telah mengembangkan sebuah alat ukur yang dapat mengukur sikap profesional seseorang. Ia mengatakan bahwa ada lima komponen dari sikap profesional. Komponen-komponen sikap profesional tersebut antara lain menjadikan rekan-rekan profesional sebagai referensi dan sumber ide utama pekerjaan. Sikap profesional kedua adalah menunjukkan kewajiban sosial berupa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat berhubungan dengan profesinya tersebut. Komponen selanjutnya adalah keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi. Komponen sikap keempat adalah dedikasi berupa keyakinan bahwa pelaksana profesi menyerahkan diri secara total terhadap pekerjaan. Komponen yang terakhir adalah tuntutan kemandirian dimana seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain. Kelima komponen ini saling berinteraksi membentuk sikap profesional (Hall, 1968, dalam Morrow & Goetz, 1988).

Dengan demikian, yang dikatakan pegawai profesional ialah pegawai yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak. Ekspresi keahlian dan sikap profesional tersebut tampak dalam perilaku kerja pegawai yang

bersangkutan. Hasil kerja pegawai yang profesional dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilannya, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya (Pamungkas, 1996). Hasil kerja pegawai yang profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi bagi organisasi.

Pada banyak organisasi, terdapat tuntutan yang tinggi kepada pegawainya untuk dapat menampilkan sikap dan perilaku profesional agar keefektivitasan organisasi dapat tercapai. SDM yang profesional diharapkan memiliki sikap dan perilaku yang profesional dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif. Hal tersebut dapat mendorong terciptanya efektivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Menurut Mangundjaya (2002), sebuah organisasi dapat menjadi baik dan meningkat keefektivitasannya apabila organisasi tersebut berpegang teguh kepada prinsip-prinsip, memiliki tujuan yang jelas dan dipahami oleh setiap anggota, terdapat kejelasan perumusan tugas pokok dan fungsi dan pembagian tugas, serta terdapatnya prinsip koordinasi dan integrasi yang baik dari masing-masing komponen yang terdapat dalam organisasi. Untuk dapat menjadi organisasi yang efektif, peran aktif tidak hanya diharapkan berasal dari organisasi, namun juga dari para pegawai (Hutapea & Thoha, 2008). Dimensi sumber daya manusia dalam mencapai keefektivitasan organisasi dapat diwujudkan melalui upaya pengelolaan SDM agar menjadi sumber daya manusia yang profesional. Pengembangan sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi meningkatkan efisiensi dan efektivitas dan memelihara nilai-nilai moral dan etos kerja yang penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional.

Departemen X sebagai salah satu bagian dari organisasi pemerintah, memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menangani infrastruktur pembangunan di seluruh wilayah Indonesia. Tugas dan tanggung jawab ini merupakan peran yang sangat penting untuk mendukung pembangunan yang sedang dilakukan oleh pemerintah Indonesia. Tanpa kinerja yang baik dari Departemen X, maka tujuan pembangunan infrastruktur Indonesia juga tidak dapat tercapai. Dengan demikian, kinerja Departemen X perlu mendapat perhatian khusus.

Visi dari Departemen X adalah menyediakan infrastruktur yang handal, bermanfaat dan bersinergi dengan sektor lain dalam mendukung pengembangan wilayah dan pemukiman agar terwujud Indonesia yang aman dan damai adil dan demokratis serta lebih sejahtera. Visi ini dituangkan dalam sejumlah misi, salah satunya adalah mengembangkan organisasi yang efisien dan SDM yang profesional.

Menurut Sekjen Departemen X, beban kerja Departemen X semakin berat, sehingga menuntut sumber daya manusia yang profesional, baik di departemen maupun di satuan kerja dan dinas-dinas di daerah, sehingga keberhasilan yang dicapai oleh Departemen X, tidak lepas dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional (Pusdata Departemen X, 2008). Pegawai yang profesional dapat mendorong terciptanya efektivitas Departemen X, yang nantinya dapat mendukung efektivitas organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan Departemen X, pegawai Departemen X khususnya bagian kesekretariatan jenderal mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan dan mencapai tujuan organisasi. Kesekretariatan jenderal sebagai unit pendukung mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perencanaan, pembinaan, dan pengendalian terhadap program, kegiatan, administrasi, dan sumber daya di lingkungan Departemen X (Majalah Air, 2002). Oleh karena fungsi Sekretariat Jenderal adalah pendukung kelancaraan pelaksanaan tugas dan fungsi serta penyelenggaraan hubungan kerja bagi seluruh bagian pada Departemen X maka sikap dan perilaku yang tidak profesional pada pegawai sekretariat jenderal dapat menghambat efektivitas kinerja pegawai yang lainnya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, diperlukan pegawai sekretariat jenderal Departemen X yang dapat menampilkan sikap dan perilaku profesional dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif. Pegawai yang profesional menurut menteri Departemen X adalah pegawai yang handal dibidangnya, dapat dipercaya, serta menjalankan prosedur dan mentaati peraturan profesinya masing-masing untuk mendukung pembangunan infrastruktur (Kirmanto, 2006).

Untuk mengetahui sejauh mana perilaku profesional muncul dalam perilaku kerja pegawai Departemen X, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mencari tahu bagaimana sikap profesional yang dimiliki pegawai Departemen X. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah alat ukur sikap profesional bagi Departemen X agar pihak pimpinan dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana sikap profesional yang dimiliki pegawai.

Penyusunan alat ukur sikap profesional ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan alat ukur yang sudah ada, yaitu dengan mengadaptasi alat ukur sikap profesional yang telah dikembangkan oleh Hall (1968). Dengan demikian waktu yang dibutuhkan untuk menyusun alat ukur sikap profesional ini pun menjadi lebih singkat.

I.2. MASALAH

Perilaku profesional menjadi tuntutan bagi sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah, termasuk pegawai Departemen X. Departemen X merupakan salah satu bagian dari organisasi pemerintah yang menangani infrastruktur pembangunan di seluruh wilayah Indonesia. Tentunya Departemen X dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional. Menurut Sekjen Departemen X, beban kerja Departemen X semakin berat, sehingga menuntut sumber daya manusia yang profesional (Pusdata Departemen X, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pengembangan Pegawai yang berbicara atas nama Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai memang sudah dapat menunjukkan perilaku kerja yang profesional namun beberapa lainnya masih di pertanyakan. Perilaku kerja yang profesional yang menjadi tuntutan kerja pegawai Departemen X adalah perilaku kerja yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan, etika dan budaya kerja, norma standar, prosedur dan manual bekerja, serta sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Selama ini para pegawai Departemen X telah tersaring berdasarkan kriteria pendidikan, sehingga saat ini hampir seluruh pegawai memiliki latar belakang pendidikan minimal S1. Mereka pun sering diikutsertakan dalam seminar, pendidikan dan pelatihan. Hal

ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah dalam segi pengetahuan dan kemampuan.

Menteri Departemen X menekankan untuk mempercepat pegawainya agar semakin profesional dalam menghadapi kompetisi global. Hal tersebut penting untuk mendukung tercapainya pembangunan infrastruktur dan melaksanakan salah satu misinya untuk mengembangkan organisasi efisien dan SDM yang profesional (Kirmanto,2006). Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan perilaku pegawai Departemen X perlu dilakukan sesegera mungkin.

Untuk mengetahui sejauh mana perilaku profesional muncul dalam perilaku kerja pegawai Departemen X, maka salah satu langkah awal yang sangat perlu untuk dilakukan adalah dengan mencari tahu bagaimana sikap profesional yang dimiliki pegawai Departemen X. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu alat ukur yang valid dan reliabel dengan memanfaatkan alat ukur yang ada guna mempercepat penyusunan alat sehingga yang dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana sikap profesional yang dimiliki pegawai Departemen X.

I.3. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

“Bagaimanakah alat ukur sikap profesional diadaptasikan sehingga menjadi valid dan reliabel untuk digunakan dalam rangka mengetahui sikap profesional pegawai Departemen X ?”

I.4. METODOLOGI

Metode yang akan digunakan untuk mengukur sikap profesional pegawai adalah dengan cara menyebar Kuesioner Sikap Profesional. Alat ukur ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya agar siap digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai sikap profesional pegawai.

I.5. TUJUAN DAN MANFAAT

Dalam sub bab ini akan dipaparkan apa tujuan utama dan manfaat dari penulisan tugas akhir ini.

I.5.1. Tujuan

Tujuan dari penulisan ini adalah melakukan adaptasi alat ukur sikap profesional yang sebelumnya telah digunakan oleh Hall (1968) sehingga dapat dipergunakan untuk memperoleh gambaran mengenai sikap profesional pegawai Departemen X, guna mewujudkan perilaku kerja yang profesional. Dengan demikian dapat memberikan masukan dalam membantu terciptanya perilaku kerja yang profesional.

I.5.2. Manfaat

Berikut ini akan dijelaskan manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

Manfaat teoritis

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memperkaya khasanah psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan pengukuran sikap profesional menuju perilaku kerja yang profesional.

Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan perangkat psikologi yang dapat memberikan informasi mengenai sikap profesional pegawai Departemen X.

I.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Maksud dari sistematika Tugas Akhir ini adalah untuk memberikan urutan-urutan pembahasan agar antara bab yang satu dengan yang lain tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan satu sama lain.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, masalah penulisan, rumusan masalah, metodologi, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu teori mengenai pengertian profesional, sikap, pengukuran sikap profesional dan teori psikometri.

BAB III METODOLOGI UJI COBA ALAT UKUR

Bab ini menjelaskan mengenai metode pengukuran sikap profesional pegawai Departemen X.

BAB IV HASIL UJI COBA DAN USULAN PEMECAHAN MASALAH

Bab ini membahas mengenai hasil uji coba alat ukur sikap profesional pegawai Departemen X dan analisa hasil dari pengujian alat ukur tersebut, serta alat ukur sikap profesional sebagai usulan pemecahan masalah

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan membahas mengenai hasil penulisan dan kesimpulan hasil penulisan.

Dalam bagian saran akan dibahas mengenai hal-hal yang dapat dilakukan ataupun sesuatu yang harus dihindarkan menurut penulis berdasarkan kesimpulan yang didapat.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Dalam rangka membuat rancangan pengukuran terhadap sikap profesional pegawai Departemen X, terdapat beberapa teori yang akan digunakan sebagai landasan. Teori-teori tersebut adalah teori yang menjelaskan tentang pengertian profesional, sikap, pengukuran sikap profesional dan teori psikometri.

II.1. PROFESIONAL

Berikut ini akan diuraikan mengenai pengertian profesional, dan ciri-ciri profesional.

II.1.1. Pengertian Profesional

Istilah profesional sudah dikenal luas dikalangan masyarakat. Menurut Almasdi (2000) sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua personil mulai dari tingkat atas sampai ketinggian paling bawah. Pengertian profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Sementara itu, dari hasil penelitian Ali Nina dan Tjut Rifameutia (1999), disimpulkan bahwa definisi profesional mengandung pengertian bahwa seseorang yang memegang profesi tertentu antara lain harus menguasai, mahir, atau ahli dalam bidangnya, melakukan tugas sesuai aturan atau standar profesi/kode etik profesi, serta memiliki disiplin, bertanggung jawab, serius dan bermoral.

Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Profesional pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (MenPAN, 2002). Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat (MenPAN, 2002).

Oleh karena itu seseorang atau tenaga profesional tidak dapat dimulai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi. Di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Jadi yang dikatakan dengan tenaga profesional itu ialah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pamungkas (1996), bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta kemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku analitis dan keputusan-keputusannya. Demikian hasil kerja profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesional selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilannya, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.

Sedangkan Poerwopoespito & Utomo (2000), mengatakan bahwa profesionalisme berarti faham yang menempatkan profesi sebagai titik perhatian utama dalam hidup seseorang. Orang yang menganut faham profesionalisme selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan dalam keseharian hidupnya.

Dari semua penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pemahaman mengenai profesional ini terbagi kedalam dua faham yaitu mereka yang mengacu kepada kompetensi dan faham yang mengacu kepada sikap. Hal tersebut didukung oleh Hall (1968) yang mengungkapkan bahwa profesional itu sendiri terdiri dari dua aspek besar yaitu struktur dari pekerjaan yang meliputi pendidikan formal dan persyaratan dalam bekerja kemudian aspek berikutnya adalah sikap

Aspek kedua yaitu sikap akan menjadi fokus dalam pengadaptasian alat ukur ini. Profesional didefinisikan sebagai suatu karakteristik penting tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dapat diobservasi. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat berupa sikap seseorang. Dimana karakteristik sikap itu sendiri

adalah ideologi atau keyakinan serta sikap para praktisi yang mengindikasikan derajat karakteristik profesional dari suatu pekerjaan

II.1.2. Ciri-ciri Profesional

Maister (1998), mengatakan bahwa ciri-ciri profesional sejati yaitu bangga pada pekerjaan mereka, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, berusaha meraih tanggung jawab, mengantisipasi, dan tidak menunggu perintah, mereka menunjukkan inisiatif, mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk menyelesaikan tugas, melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka, selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang yang mereka layani, ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang-orang yang mereka layani, benar-benar mendengarkan kebutuhan orang-orang yang layani, belajar memahami dan berfikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada ditempat, merupakan pemain tim, bisa dipercaya memegang rahasia, jujur, bisa dipercaya dan setia, terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Adapun ukuran profesional tidaknya Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat menurut Affandi (2002) dapat dilihat pada pelayanan yang diberikan. Apabila pelayanan yang diberikan secara umum dapat memberi kepuasan kepada masyarakat yang dilayani, maka tidak usah ragu untuk menyatakan bahwa pelayanan telah diberikan secara profesional. Sebaliknya, apabila masyarakat pada umumnya masih mengeluhkan pelayanan yang diberikan berarti perlu dilakukan peningkatan profesionalitas. Oleh karena itu, akan sangat wajar apabila masyarakatlah yang paling berhak untuk memberikan penilaian. Hal senada juga dikatakan oleh Maister (1998) bahwa profesional bukanlah label yang anda berikan kepada diri sendiri, ini adalah suatu diskripsi yang anda harapkan akan diberikan oleh orang lain kepada anda.

II.2. SIKAP

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian atau definisi dari sikap, komponen-komponen sikap, pembentukan sikap, serta pengertian sikap profesional.

II.2.1. Definisi Sikap

Sikap atau *attitude* dapat didefinisikan sebagai berikut :

"...attitude can be describe as learned predisposition to respond in consistently favorable or unfavorable maner with respect to a given object "
(Ajzen & Fishbein, 1975)

"Attitude is an evaluation of some object about which an individual has some knowledge "
(Pratkanis & Greenwald dalam Deaux, Dane & Wrightsman, 1993)

Kemudian menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap obyek, orang atau peristiwa, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sikap dapat memprediksi perilaku di masa yang akan datang secara signifikan.

Newstrom dan Davis (1997) menjelaskan bahwa sikap adalah perasaan dan keyakinan yang sebagian besar menentukan bagaimana pegawai mempersepsikan lingkungan mereka, menentukan bagaimana mereka melakukan suatu tindakan serta berperilaku. Sikap merupakan suatu jendela yang memberi kita kerangka untuk melihat ke dalam dan keluar. Setiap individu dapat bersikap apa saja tergantung bagaimana mempersepsikan suatu obyek sikap. Obyek tersebut dapat berupa manusia, isu, kelompok tertentu, faham, olahraga, dan lain sebagainya.

Dengan demikian sikap mengandung pengertian suatu predisposisi yang dipelajari untuk berespon secara konsisiten, dan merupakan pernyataan evaluasi terhadap suatu obyek, manusia atau peristiwa dimana individu memiliki pengetahuan atau pengalaman terhadapnya.

II.2.2. Komponen Sikap

Komponen utama dari sikap adalah komponen kognitif, afektif, dan konatif (Robbins, 2003; Gibson et al., 2000; Greenberg & Baron, 1995; Deaux et al, 1993).

1. Komponen kognitif

Meliputi persepsi, opini, keyakinan, dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek sikap. Dalam hal ini, keyakinan seseorang tentang pentingnya profesinya saat ini atau persepsi pegawai terhadap keberhasilan pengambilan keputusan yang ia lakukan sendiri, dapat digolongkan kepada komponen kognitif. Komponen kognitif ini menekankan pada proses berfikir.

2. Komponen afektif (evaluatif)

Merupakan komponen emosional dan perasaan dari sikap yang dipelajari dari orangtua, guru, maupun teman sebaya. Komponen ini melibatkan perasaan menyukai atau tidak menyukai suatu obyek, perasaan positif atau negatif terhadap sesuatu dan lain sebagainya. Dalam hal ini, perasaan suka/ tidak suka terhadap departemen tempatnya bekerja dapat digolongkan dalam aspek afektif.

3. Komponen konatif (*perilaku/behavioral*)

Mengarah kepada intensi seseorang untuk bertindak terhadap orang lain atau sesuatu dengan cara tertentu. Dalam hal ini yang dapat digolongkan dalam aspek konatif adalah adanya kesediaan untuk menaati peraturan.

Dalam penyusunan alat ukur sikap profesional, ketiga aspek sikap ini akan diinteraksikan dengan kelima komponen sikap profesional.

II.3. SIKAP PROFESIONAL

II.3.1. Pengertian Sikap Profesional

Sikap profesional menurut Hall (1968) merupakan cerminan dari cara pandang seorang praktisi terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya Merriam webster, 1997 (dalam Hammer D. 2000) mengungkapkan bahwa sikap profesional dapat didefinisikan sebagai sebuah predisposisi mengenai perasaan, emosi atau gagasan yang menguatkan pekerjaan menjadi ideal yang mendasari perilaku profesional.

Supriyoko (1992) mendefinisikan sikap profesional dari sisi kemampuan setiap orang mempunyai kemampuan profesional disamping kemampuan akademis berdasar kadar ataupun intensitasnya masing-masing. Jadi, sikap profesional ialah tanggapan psikologis seseorang terhadap proses, pelaku,

kemampuan, ataupun hal-hal tertentu yang bersifat profesional. Apabila seseorang memandang proses, pelaku, kemampuan, atau hal-hal tertentu yang bersifat profesional tersebut sebagai suatu yang yang bermanfaat dan menyenangkan maka sikap profesionalnya cenderung positif; dan sebaliknya apabila seseorang memandang proses, kemampuan, pelaku, atau hal-hal yang bersifat profesional tersebut sebagai sesuatu yang tidak bermanfaat dan kurang menyenangkan maka sikap profesional yang muncul cenderung negatif.

Melalui definisi-definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sikap profesional adalah pernyataan evaluatif mengenai perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang mengenai bagaimana ia menggunakan profesi dan menjadikan rekan-rekan profesional sebagai referensi utama, bagaimana keyakinan yang dimilikinya mengenai memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, bagaimana keyakinan yang dimilikinya dalam pengaturan diri oleh anggota seprofesi, bagaimana keyakinan yang dimilikinya mengenai pelaksana profesi merasa terpanggil untuk bekerja dalam profesi tersebut, dan bagaimana keyakinan yang dimilikinya bahwa individu sebaiknya memiliki hak untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya tanpa persetujuan orang lain. Semua keyakinan ini sebagian besar akan menentukan bagaimana ia mempersepsikan lingkungannya, menentukan bagaimana ia melakukan suatu tindakan, serta menampilkan perilaku kerja yang profesional. Sikap profesional ini merupakan konstruk dalam penyusunan alat ukur ini.

II.3.2. Komponen Sikap Profesional

Menurut Hall (1968, dalam Morrow & Goetz, 1988), ada lima komponen dari sikap profesional. Komponen-komponen sikap profesional tersebut adalah:

1. Afiliasi komunitas

Adanya penggunaan profesi dan menjadikan rekan-rekan profesional sebagai referensi utama berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

2. Kewajiban sosial

Adanya keyakinan bahwa profesi memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Peraturan profesi

Adanya keyakinan dalam pengaturan diri oleh anggotanya dan suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

4. Dedikasi

Adanya keyakinan bahwa pelaksana profesi merasa terpanggil untuk bekerja dalam profesi tersebut. Hal ini merupakan ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohaniah dan kemudian kepuasan material.

5. Tuntutan kemandirian

Adanya keyakinan bahwa individu sebaiknya memiliki hak untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya tanpa persetujuan orang lain dengan kata lain dimensi ini merupakan suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.

Kelima komponen tersebut selanjutnya akan dijadikan acuan dalam menyusun alat ukur sikap profesional pegawai Departemen X. Dalam penyusunan alat ukur sikap profesional, kelima komponen sikap profesional ini akan berinteraksi dengan tiga aspek sikap, yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif.

II.3.3. Pengukuran Sikap Profesional

Pengukuran sikap profesional perlu dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai sikap yang dimiliki oleh pegawai mengenai perilaku kerja yang profesional.

Informasi mengenai sikap pegawai umumnya dilakukan dengan menggunakan survey sikap. Survey sikap berisi serangkaian pernyataan dengan skala penilaian yang menunjukkan tingkat kesesuaian. Pengukuran terhadap sikap pegawai dapat bermanfaat bagi manajemen dalam usaha memprediksi perilaku pegawai. Penggunaan survey sikap secara teratur memberikan umpan balik yang sangat berharga kepada manajemen (Robbins, 2003).

Oleh karena itu, penyusunan alat ukur sikap profesional ini dilakukan sebagai upaya agar Departemen X dapat melakukan pengukuran sikap profesional pada pegawainya. Dengan demikian, dapat memperoleh informasi mengenai sikap yang dimiliki oleh pegawai mengenai perilaku kerja yang profesional.

II.4. TEORI PSIKOMETRI

Tes adalah suatu pengukuran atau teknik yang digunakan untuk mengkuantifikasikan tingkah laku dengan tujuan agar dapat memahami dan memprediksi tingkah laku (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Crocker dan Algina (1986), menyatakan ada dua jenis tes yaitu *optimum performance* seperti tes bakat dan tes *achievement* yang menguji kemampuan terbaik subjek dan *typical performance* yaitu kuesioner atau inventori dimana responden melaporkan perasaan, sikap, minat dan reaksinya terhadap situasi tertentu yang tipikal. Alat ukur sikap profesional ini termasuk ke dalam *typical performance*.

Menurut Cronbach, tes adalah prosedur yang sistematis untuk membandingkan tingkah laku antara dua orang atau lebih. Oleh karena itu, suatu tes membutuhkan norma yang jelas. Anastasi dan Urbina (1997) menyatakan bahwa tes psikologi secara esensial harus merupakan pengukuran yang objektif dan terstandar atas sampel perilaku tertentu. Oleh karena itu, alat ukur ini juga perlu dilengkapi dengan norma agar dapat membandingkan hasil pengukuran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

II.4.1. Analisis Item

Analisis item dapat dilakukan melalui dua hal, item dianalisis secara kualitatif dengan melihat isi (*content*) dan bentuk (*format*), termasuk di dalamnya evaluasi prosedur penulisan item yang efektif. Analisis item secara kuantitatif

dilakukan melalui perhitungan statistik (Anastasi & Urbina, 1998). Validitas dan reliabilitas suatu tes sangat tergantung dari karakteristik item-item penyusun tes itu sendiri.

Dalam penyusunan alat ukur ini, akan dilakukan analisis item, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Dalam analisis item, validitas dan reliabilitas tes dapat dilakukan dengan merevisi, mensubstitusi atāu mengeliminasi item.

II.4.2. Validitas

II.4.2.1. Pengertian Validitas

Validitas merujuk pada penilaian yang berhubungan dengan sebaik apa suatu tes secara nyata mengukur apa yang ingin diukur (Cohen & Swerdlik, 1999). Dengan kata lain validitas adalah derajat kesesuaian skor tes atau pengukuran dengan kualitas atau atribut yang ingin diukur. Validitas suatu tes dilihat melalui apa yang diukur oleh tes tersebut. Seluruh prosedur pengukuran validitas suatu tes dilihat melalui hubungan antara performa tes dan faktor-faktor independen karakteristik tingkah laku lainnya (Anastasi & Urbina, 1998).

II.4.2.2. Pengujian Validitas

Anastasi dan Urbina (1997) menjelaskan 3 prosedur pengujian validitas, yaitu *content-description procedures*, *criterion-prediction procedures*, dan *construct-identification procedures*. Pada *content-description procedures*, uji validitas dilakukan untuk melihat apakah item-item dalam tes tersebut benar-benar merepresentasikan sampel domain tingkah laku yang ingin diukur.

Sementara pada *criterion-Prediction Procedures*, uji validitas menunjukkan keefektifan performa individu pada situasi tertentu. Prosedur ini memiliki dua tipe, yaitu validitas *concurrent* dan validitas prediktif. Alat ukur sikap professional ini termasuk dalam tipe validitas *concurrent*, karena mengindikasikan sejauh mana skor tes dapat digunakan untuk memperkirakan bagaimana sikap professional yang dimiliki oleh pegawai pada saat ini.

Sedangkan pada prosedur yang terakhir, yaitu *construct-identification procedures*, adalah sejauh mana test dapat mengukur teori atau konstruk yang digunakan (Anastasi & Urbina, 1998). Metode-metode yang dapat digunakan

untuk menentukan validitas konstruk adalah homogenitas tes (*internal consistency*), *developmental change*, *experimental intervention*, validitas konvergen dan diskriminan (*convergen and discriminant validation*), analisis faktor (*factor analysis*), *Structural Equation Model (SEM)*, dan korelasi dengan tes lain (*corelation with other test*). Dalam penyusunan alat ukur sikap profesional kali ini, akan digunakan homogenitas tes (*internal consistency*). Jika sebuah tes mengukur suatu konstruk tunggal, maka setiap kelompok item atau subtes sebaiknya homogen (disebut juga *internally consistent*). Tujuan dari pengembangan tes adalah untuk memilih item yang membentuk skala homogen. Metode yang akan digunakan dalam uji validitas alat ukur sikap profesional ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item yang potensial dengan skor total dan memilih item yang menunjukkan korelasi tinggi dengan skor total.

II.4.3. Reliabilitas

Menurut Anastasi dan Urbina (1997), reliabilitas tes adalah konsistensi dari skor yang diperoleh oleh orang yang sama ketika di tes kembali dengan tes yang sama atau dengan tes yang ekuivalen bentuknya. Jenis-jenis reliabilitas menurut Anastasi dan Urbina (1997) antara lain *test-retest reliability*, *alternate-form reliability*, *split-half reliability*, *Kuder-Richardson reliability*, *interscorer reliability*, dan *coefficient alpha*.

Dalam penyusunan alat ukur ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *coefficient alpha*. Secara sistematis, koefisien reliabilitas adalah rasio antara varians true score dengan varians observed score. Secara umum, definisi koefisien reliabilitas adalah korelasi antara skor pada bentuk tes paralel. Namun definisi tersebut murni konsep teoritis karena proses kuantifikasi ini hanya dapat dilakukan jika tes-tes yang dimiliki benar-benar paralel. Oleh karena itu, yang dapat kita lakukan hanyalah mengestimasi koefisien reliabilitas. Untuk tes-tes yang hanya diberikan satu kali (*single administration*), pendekatan yang dilakukan adalah dengan menghitung *coefficient of internal consistency*. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, salah satu penghitungan *internal consistency* adalah dengan menggunakan formula *alpha cronbach*.

Koefisien reliabilitas yang cukup memenuhi kriteria adalah minimum 0,50 (Nunnally, 1967). Kemudian menurut Crocker dan Algina (1986), faktor-faktor yang mempengaruhi koefisien reliabilitas adalah homogenitas kelompok, batas waktu, dan panjang tes. Homogenitas kelompok dapat mempengaruhi reliabilitas karena reliabilitas yang diperoleh dari manual tes bisa berasal dari sampel yang serupa komposisi dan variabilitasnya dengan kelompok yang akan menggunakan tes tersebut. Apabila ciri yang diukur dari sampel lebih heterogen, maka penurunan reliabilitas akan terjadi jika digunakan pada sampel yang lebih homogen. Selain itu, batas waktu yang diberikan untuk subyek mengerjakan tes yang tergolong dalam tes kekuatan harus cukup lama untuk setiap peserta menyelesaikannya. Jika waktu yang diberikan tidak cukup lama, maka reliabilitas yang diperoleh akan meningkat sebagai akibat dari konsistensi dalam performa yang disebabkan oleh batas waktu dan bukan oleh penyelesaian tes itu sendiri. Sedangkan, aspek dalam tes yang dapat meningkatkan variasi *true score* dan *observed score* adalah panjangnya tes. Reliabilitas tes dapat ditingkatkan melalui penambahan panjang tes.

II.4.4. Norma

Menurut Kaplan & Saccuzo (2005), norma merujuk pada performa dari kelompok terstandarisasi dalam tes tertentu. Dalam menyusun norma, raw score individu ditransformasikan menjadi *derived score*. Hal ini dilakukan dengan dua tujuan, yang pertama yaitu untuk melihat posisi relatif individu dalam sampel normatif sehingga dapat membandingkan kemampuan individu dengan individu lainnya dan yang kedua untuk membandingkan kemampuan / performa individu dalam berbagai tes yang berbeda.

Tujuan yang pertama merujuk pada *within-group norm*, sedangkan tujuan yang kedua merujuk pada *developmental norms* (Anastasi & Urbina, 1998). Pada penyusunan alat ukur ini, digunakan *within-norms*, dimana performa individu dibandingkan dengan performa kelompok terstandarisasi sehingga bisa diketahui posisi individu tersebut dalam distribusi skor (Kaplan & Saccuzo, 2005).

BAB III

METODOLOGI UJI COBA ALAT UKUR

III.1. SAMPEL

Dalam melakukan uji coba alat ukur agar diperoleh alat ukur yang valid dan reliabel, maka rancangan awal alat ukur akan diujicobakan pada sejumlah sampel. Berikut akan dijelaskan mengenai karakteristik sampel, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jumlah sampel, dan lokasi pengambilan sampel.

III.1.1 Karakteristik Sampel

Karakteristik individu yang dapat dijadikan sampel adalah pegawai Departemen X yang telah bekerja di Departemen X minimal 1 tahun dan berpendidikan minimal S1. Hal ini dilakukan sebagai upaya kontrol awal data yang akan diperoleh, karena pengalaman bekerja dan tingkat pendidikan diasumsikan dapat mempengaruhi sikap profesional yang dimiliki oleh pegawai.

III.1.2. Populasi dan Sampel

Tujuan dari penyusunan alat ukur ini adalah untuk membuat alat ukur sikap profesional pada pegawai Departemen X yang valid, reliabel, memiliki item-item yang dapat dianalisis dan memiliki norma. Oleh karena itu, populasi dalam penyusunan alat ukur ini adalah seluruh pegawai Departemen X dan yang menjadi sampel dalam penyusunan alat ukur ini adalah pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana, Biro Keuangan, dan Biro Hukum di kesetjenan Departemen X.

Alasan penulis memilih pegawai diketiga biro ini sebagai sampel uji coba alat ukur adalah karena ketiga biro ini memiliki pegawai dengan suatu profesi tertentu, yang memiliki aturan profesi, dan menuntut profesional bekerja yang cukup tinggi.

III.1.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling*, yaitu *incidental sampling*. Artinya, sampel dipilih karena alasan kemudahan untuk mendapatkan atau menemukan (Guilford & Frutcher, 1978). Dengan metode sampling ini maka yang akan menjadi sampel adalah pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana, Biro Keuangan, dan Biro Hukum Departemen X yang memenuhi kriteria dan tersedia.

III.1.4. Jumlah Sampel

Menurut Guilford & Frutcher (1978), jumlah sampling yang digunakan dalam penelitian tidak boleh terlalu kecil agar dapat menunjukkan distribusi normal dalam populasi, sehingga dapat menghindari *skewed* baik positif maupun negatif. Dikemukakan didalamnya, bahwa 30 orang adalah jumlah minimal responden pada penelitian kuantitatif. Setelah menyebarkan 120 kuesioner alat ukur untuk diuji cobakan, ada 113 kuesioner yang kembali dan dapat diolah.

III.1.5. Lokasi Pengambilan Sampel

Tempat pengambilan data pada penyusunan pengukuran sikap profesional ini adalah kantor Departemen X, yang terletak di Jalan Pattimura Jakarta.

III.2. DESKRIPSI ALAT UKUR

Alat ukur sikap profesional merupakan kuesioner yang akan menghasilkan data kuantitatif (Poerwandari, 2007). Dalam kuesioner, subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang telah disusun secara tertulis. Cara pengumpulan data seperti ini adalah *self report*.

Menurut Arikunto (1998) kelebihan menggunakan kuesioner *self report* adalah kuesioner seperti ini tidak memerlukan kehadiran peneliti pada saat pengisian, dapat dijawab responden menurut kecepatan masing-masing, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden, dapat dibuat anonim sehingga responden tidak malu-malu menjawab setiap pertanyaan yang diajukan, dan dapat dibagikan sehingga semua responden mendapat pertanyaan yang sama.

Adapun kelemahan metode ini menurut Arikunto (1998) adalah responden

sering tidak teliti dalam menjawab sehingga ada pertanyaan yang dilewati dan tidak terjawab, kadang-kadang responden dengan sengaja tidak memberikan jawaban yang jujur.

Sikap yang dimiliki oleh seseorang merupakan suatu kontinum, sehingga alat ukur ini disusun dengan menggunakan skala likert (Likert, 1932 dalam Edwards, 1957) Pengukuran sikap profesional dilakukan berdasarkan penilaian pegawai Departemen X terhadap komponen-komponen profesional pada setiap aspek dari komponen sikap. Pengukuran sikap profesional disusun berdasarkan lima komponen profesional menurut Hall (1968, dalam Morrow & Goetz, 1988).

Komponen-komponen profesional tersebut adalah:

1. Adanya penggunaan profesi dan menjadikan rekan-rekan profesional sebagai referensi utama (afiliasi komunitas).
2. Adanya keyakinan bahwa profesi memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (kewajiban sosial).
3. Adanya keyakinan dalam pengaturan diri oleh anggotanya (peraturan profesi)
4. Adanya keyakinan bahwa pelaksana profesi merasa terpanggil untuk bekerja dalam profesi tersebut (dedikasi).
5. Adanya keyakinan bahwa individu sebaiknya memiliki hak untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya tanpa persetujuan orang lain (tuntutan kemandirian).

Kelima komponen profesional tersebut kemudian akan berinteraksi dengan aspek-aspek dari komponen sikap, yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif.

III.3. PROSEDUR PENYUSUNAN RANCANGAN AWAL

Dalam menyusun rancangan awal alat ukur sikap profesional, dibuat suatu rancangan awal sebelum kemudian diuji coba dan menghasilkan alat ukur yang valid dan reliabel. Penyusunan alat ukur sikap profesional pegawai Departemen X terbagi menjadi 3 tahapan besar, yaitu. persiapan, analisis, dan penyusunan rancangan awal alat ukur.

III.3.1. Tahap Persiapan

Sebelum memulai penyusunan alat ukur sikap profesional, terdapat beberapa hal yang dipersiapkan terlebih dahulu. Hal-hal tersebut yaitu menyusun acuan wawancara dengan Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana Departemen X, untuk menggali masalah-masalah sikap profesional pegawai. Kemudian, setelah membuat janji, dilakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pengembangan Pegawai yang berbicara atas nama Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana, untuk menggali masalah-masalah kepegawaian Departemen X. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh masalah yang berkaitan dengan bagaimana cara untuk mengetahui sejauh mana perilaku kerja yang profesional muncul dalam perilaku kerja pegawai Departemen X

Untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam menyusun alat ukur sikap profesional pegawai Departemen X, maka penulis meminta catatan tertulis mengenai visi, misi, tujuan, dan struktur organisasi Departemen X.

III.3.2. Tahap Analisis

Pada tahap ini, dilakukan kegiatan analisis masalah yang dihadapi oleh Departemen X. Seluruh data mengenai masalah yang sedang dihadapi oleh Departemen X dikumpulkan dan dipelajari. Setelah mempelajari dan memahami masalah-masalah yang ada, baru dapat dilihat pentingnya menyusun suatu alat ukur untuk mengetahui sikap profesional yang dimiliki oleh pegawai Departemen X.

III.3.3. Tahap Penyusunan Alat Ukur

Untuk menghasilkan alat ukur sikap profesional pada pegawai Departemen X, ada beberapa langkah yang ditempuh, yaitu:

1. Menetapkan sebuah konstruk. Konstruk merupakan suatu kumpulan perilaku atau observasi yang terorganisir berdasarkan suatu konsep tertentu (Anastasi & Urbina, 1998). Konstruk memberikan batasan pada penelitian dan memungkinkan disusunnya suatu alat ukur untuk pengukuran. Dalam alat ukur ini, konstruk yang digunakan adalah konstruk sikap profesional.

2. Menetapkan faktor-faktor yang merupakan unsur-unsur dalam konstruk. Dalam konstruk sikap profesional yang digunakan dalam alat ukur ini, profesional terdiri dari 5 komponen, yaitu adanya penggunaan profesi dan menjadikan rekan-rekan profesional sebagai referensi utama (afiliasi komunitas); adanya keyakinan bahwa profesi memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (kewajiban sosial); adanya keyakinan dalam pengaturan diri oleh anggotanya (peraturan profesi); adanya keyakinan bahwa pelaksana profesi merasa terpanggil untuk bekerja dalam profesi tersebut (dedikasi); dan adanya keyakinan bahwa individu sebaiknya memiliki hak untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya tanpa persetujuan orang lain (tuntutan kemandirian).
3. Penyusunan item-item. Kelima komponen dikaitkan dengan tiga aspek sikap, yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari adaptasi terhadap alat ukur yang dikembangkan oleh Hall, karena pihak Departemen X ingin mengetahui aspek mana dari sikap pegawai yang membutuhkan intervensi terlebih dahulu, untuk dapat memberikan intervensi secara tepat. Maka, ketiga aspek sikap ini kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan item-item. Masing-masing komponen terdiri dari 10 item. Rincian item-item pada rancangan awal alat ukur tampak pada Lampiran III.1.
4. Alat ukur sikap profesional ini dibagi kedalam 2 Form. Form A merupakan 33 item pernyataan yang mewakili 17 aspek kognitif dan 16 aspek afektif dari komponen sikap. Sementara Form B merupakan 17 item pernyataan yang mewakili aspek konatif dari komponen sikap.
5. Skala jawaban disusun berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban (Scolve, 2001). FORM A menggunakan skala yang memiliki empat pilihan jawaban sebagai berikut:

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1 = STS | : Sangat Tidak Sesuai |
| 2 = TS | : Tidak Sesuai |
| 3 = S | : Sesuai |
| 4 = SS | : Sangat Sesuai |

FORM B menggunakan skala yang memiliki empat pilihan jawaban sebagai berikut:

- 1 = TP : Tidak Pernah
 2 = J : Jarang
 3 = S : Sering
 4 = Sl : Selalu

Untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab pilihan ragu-ragu, karena obyek penilaian yang cukup sensitif, maka pada alat ukur ini pilihan jawaban ragu-ragu sengaja tidak diberikan sebagai alternatif jawaban bagi responden. Semakin tinggi skor subyek menggambarkan semakin positif sikap yang dimiliki subyek terhadap perilaku kerja yang profesional. Dalam alat ukur ini, ada dua jenis item, yaitu item *favorable* (pernyataan-pernyataan yang positif atau mendukung obyek sikap) dan item *unfavorable* (pernyataan-pernyataan yang negatif atau menentang obyek sikap), yang nantinya akan mempengaruhi skoring.

6. Skoring diberikan untuk setiap itemnya berdasarkan respon yang diberikan subyek. Pada alat ukur sikap profesional di Departemen X ini, untuk setiap pernyataan *favorable* (pernyataan yang mendukung obyek sikap) diberi nilai STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4. Sedangkan untuk pernyataan yang *unfavorable* (pernyataan yang anti obyek sikap) nilainya STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1. Kemudian untuk FORM B, setiap pernyataan *favorable* (pernyataan yang mendukung obyek sikap) juga diberi nilai TP = 1, J = 2, S = 3, Sl = 4. dan untuk pernyataan yang *unfavorable* (pernyataan yang menentang obyek sikap) nilainya TP = 4, J = 3, S = 2, Sl = 1.
7. Selanjutnya dilakukan uji keterbacaan item alat ukur sikap profesional pada pegawai Departemen X ini dilakukan pada tanggal 21 April 2009. Subyek keterbacaan item ini dipilih dengan metode *incidental sampling*, artinya subyek dipilih karena alasan kemudahan untuk menemukan. Uji keterbacaan item dilakukan dengan menyebarkan 5 kuesioner kepada 5 pegawai, yaitu 3 orang pegawai yang bekerja di Biro Keuangan dan 2 orang yang bekerja di Biro Kepegawaian. Kuesioner yang digunakan dalam keterbacaan item ini berjumlah 50 item. Dari hasil keterbacaan item, didapatkan bahwa subyek mengalami kesulitan dalam memahami item yang menggunakan kalimat negatif.

8. Setelah memperoleh gambaran mengenai kemampuan pemahaman para pegawai terhadap item alat ukur yang diperoleh dari umpan balik secara kualitatif pada uji keterbacaan item, maka beberapa item dari alat ukur direvisi, dengan cara merubah, atau menghilangkan kata-kata yang ambigu, atau memperbaiki susunan kata dalam kalimat agar lebih jelas pemaknaannya.

III.3.4. Tahap Keterbacaan Item

Dalam tahap ini diperoleh gambaran mengenai kemampuan pemahaman para pegawai terhadap item alat ukur yang diperoleh dari umpan balik secara kualitatif pada uji keterbacaan item. Berdasarkan hasil tahapan ini, maka penulis akan merevisi item-item dari alat ukur, dengan cara merubah, atau menghilangkan kata-kata yang ambigu, atau memperbaiki susunan kata dalam kalimat agar lebih jelas pemaknaannya, dan menghapus beberapa item yang kurang representatif. Sehingga diperoleh alat ukur seperti pada Lampiran III.2. sebagai rancangan awal alat ukur.

III.3.5. Tahap Uji Coba

Tahap uji coba ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui kekurangan yang terdapat pada alat ukur, diantaranya adalah apakah ada item pernyataan dipahami oleh responden, apakah ada keganjilan dalam pemilihan kata ataupun kesalahan pada pengetikan, tampilan alat ukur, dan lain-lain. Selain itu, uji coba alat ukur ini digunakan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas item alat ukur, sehingga menjadi pertimbangan untuk memperbaiki atau menghilangkan item.

Item yang diperoleh berdasarkan hasil uji coba, akan diolah kembali untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat ukur, sehingga dapat diketahui apakah alat ukur ini sudah konsisten dan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Selain itu, tahap ini dilakukan guna mencari norma kelompok.

III.4. TEKNIK PSIKOMETRI

Teknik reliabilitas yang digunakan untuk menganalisis alat ukur ini adalah koefisien alpha (Anastasi & Urbina, 1998). Teknik koefisien alpha digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan karakteristik data. Tes yang dapat

menggunakan teknik koefisien alpha adalah tes dengan data yang mengandung item-item yang bersifat non-dikotomi sama halnya dengan skala likert, yaitu item-item tes yang membuat individu dapat diberi skor dalam rentang nilai (Cohen & Swerdlick, 1999). Selain itu teknik koefisien alpha juga sesuai untuk pengadministrasian alat tes ini yang hanya dilakukan satu kali.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui taraf ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur. Validitas alat ukur ini bersifat *construct validity*, yaitu alat ukur yang dipergunakan adalah skala yang telah disusun berdasarkan teori yang sudah valid yaitu skala likert dan komponen sikap profesional yang di kemukakan oleh Richard hall. Bila alat ukur telah memiliki validitas konstruk berarti semua item yang ada pada alat ukur ini sudah mengukur apa yang ingin diukur. Teknik validitas yang digunakan untuk menganalisis alat ukur ini adalah korelasi antara skor item dengan skor total keseluruhan item dari seluruh responden (Anastasi & Urbina, 1998).

BAB IV

HASIL UJI COBA DAN USULAN PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan pelaksanaan uji coba yang telah dilakukan, berikut akan diuraikan hasil uji coba dan analisa hasil dari uji coba rancangan awal alat ukur sikap profesional serta alat ukur yang menjadi usulan pemecahan masalah.

IV.1. UJI COBA RANCANGAN AWAL ALAT UKUR

Dalam subbab ini akan dijelaskan bagaimana pelaksanaan uji coba rancangan awal alat ukur sikap profesional dan hasil dari uji coba rancangan awal tersebut.

IV.1.1. Pelaksanaan Uji Coba Rancangan Awal

Pada tahap ini, dilakukan uji coba alat ukur tersebut dengan jumlah item sebanyak 50 buah yang terdiri dari lima komponen profesional, yang masing-masing komponen diwakili oleh 10 item. Alat ukur ini diujicobakan kepada 113 orang pegawai Departemen X yang diwakili oleh 4 biro, yaitu biro hukum (19 responden sebagai sampel), biro keuangan (38 responden sebagai sampel), biro kepegawaian (39 responden sebagai sampel) dan biro pusat pengelolaan barang milik negara (17 responden sebagai sampel). Biro PPBMN juga diikut sertakan dikarenakan mendapatkan sorotan khusus dari menteri Departemen X untuk membina profesionalitas SDMnya (BPKSDM, 2007). Tahapan uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur, sehingga dapat diketahui apakah alat ukur ini sudah konsisten dan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tahap pengujian ini dilakukan pada tanggal 4 – 29 Mei 2009. Uji coba ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item alat ukur, sehingga menjadi pertimbangan untuk memperbaiki atau menghilangkan item. Karena keterbatasan izin dari Departemen X, maka penulis tidak dapat mengambil data secara langsung dan mendampingi pegawai ketika mengisi kuesioner. Akhirnya penulis meminta bantuan salah seorang pejabat Departemen X dari masing-masing biro, untuk menyebarkan kuesioner kepada subyek-subyek yang sesuai dengan karakteristik sampel.

IV.1.2. Hasil Uji Coba Rancangan Awal

Pada uji coba tersebut, item yang digunakan adalah sebanyak 50 buah. Kelima puluh item ini kemudian dianalisis secara kualitatif dan juga secara kuantitatif yaitu berdasarkan nilai validitasnya dan reliabilitasnya.

Analisis secara kualitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa item tersebut memiliki *content* yang sama dengan item lainnya dalam alat ukur dan/atau bahwa item dianggap kurang mewakili konstruk sikap profesional, analisis validitas didasarkan pada signifikansi item tersebut, sedangkan uji reliabilitas tiap item didasarkan pada penggunaan batas *corrected item-total correlation* pada reliabilitas keseluruhan item.

Seperti yang diungkapkan oleh Garret (1960) bahwa untuk menunjukkan *internal consistency reliability*, batas *corrected item-total correlation* (r_{it}) yang diterima adalah yang dianggap signifikan untuk setiap itemnya. Dari 50 item yang diberikan, item dikorelasikan dengan total skor keseluruhan alat ukur dan mengkorelasikan item dengan skor total masing-masing komponen dengan menggunakan program SPSS 12. Hasil perhitungan SPSS ini dapat dilihat pada Lampiran IV.1. tabel 2. Rangkuman dari korelasi-korelasi tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.1. dan tabel 4.2.

Tabel 4.1. Korelasi 50 Item dengan Skor Total Alat ukur

Komponen	Nomer Item Pada Alat Ukur
Komponen afiliasi komunitas	1, 2*, 3, 4*, 18, 19*, 20**, 34**, 35**, 36*
Komponen kewajiban sosial	5**, 6**, 7, 8**, 21**, 22**, 23**, 37, 38, 39**
Komponen peraturan profesi	9, 10, 11, 24*, 25**, 26, 40**, 41**, 42**, 43**
Komponen dedikasi	12, 13**, 14*, 27**, 28**, 29, 30, 44**, 45**, 46
Komponen tuntutan kemandirian	15*, 16**, 17, 31, 32**, 33**, 47**, 48**, 49**, 50

Keterangan:

* r_{it} signifikan pada level 0,01

** r_{it} signifikan pada level 0,05

Dari tabel 4.1, dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil korelasi item dengan skor total alat ukur, ada 27 item yang nilai *corrected item-total correlation* (r_{it}) signifikan pada level 0,05 dan 7 item yang memiliki r_{it} signifikan pada level 0,01. Sehingga ada 34 item yang dianggap valid.

Tabel 4.2. Korelasi 50 Item dengan Skor Total Tiap Komponen

Komponen	Nomer Item
Komponen afiliasi komunitas	1, 2, 3, 4**, 18, 19, 20, 34, 35, 36
Komponen kewajiban sosial	5**, 6**, 7, 8**, 21**, 22**, 23**, 37**, 38, 39
Komponen peraturan profesi	9, 10, 11, 24**, 25**, 26, 40**, 41**, 42**, 43
Komponen dedikasi	12**, 13**, 14**, 27**, 28, 29, 30*, 44**, 45**, 46**
Komponen tuntutan kemandirian	15, 16**, 17**, 31**, 32**, 33**, 47**, 48**, 49**, 50**

Keterangan:

* r_{it} signifikan pada level 0,01

** r_{it} signifikan pada level 0,05

Sementara itu, berdasarkan hasil korelasi item dengan skor total tiap komponen (tabel 4.2.), pada komponen afiliasi komunitas, hanya ada 1 item yang memiliki nilai r_{it} signifikan pada level 0,05. Pada komponen kewajiban sosial, ada 6 item yang memiliki signifikan pada level 0,05. Pada komponen peraturan profesi ada 5 item yang memiliki nilai r_{it} signifikan pada level 0,05. Pada komponen dedikasi ada 7 item yang memiliki nilai r_{it} signifikan pada level 0,05 dan 1 item yang signifikan pada level 0,01. Dan untuk komponen tuntutan kemandirian, ada 9 item yang signifikan pada level 0,05

Berdasarkan uji reliabilitas rancangan awal alat ukur, diperoleh nilai alpha sebesar 0,412 (Lampiran IV.2). Untuk mengindikasikan *internal consistency reliability* yang dapat diterima, koefisien reliabilitas yang dapat diterima adalah minimum 0,50 (Nunnally, 1967). Berdasarkan pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa hasil *alpha* yang diperoleh melalui pengujian *internal consistency*, rancangan awal alat ukur dapat dikatakan belum memenuhi standar penerimaan nilai koefisien *alpha* dari suatu alat ukur yang dianggap reliabel secara *internal consistency*. Hal ini berarti alat ukur tersebut secara konsisten dan

akurat belum mampu mengukur suatu konstruk yang sama. Oleh karena ini, item-item yang tidak reliabel perlu dibuang atau direvisi, agar dapat meningkatkan nilai reliabilitas dari alat ukur ini sehingga diperoleh alat ukur yang reliabel.

IV.1.3. Analisis Hasil Uji Coba Rancangan Awal

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba rancangan awal, selanjutnya dilakukan analisa untuk menentukan apakah item-item akan digunakan, direvisi, atau dibuang. Berikut akan diuraikan analisis terhadap validitas dan reliabilitas item.

IV.1.3.1. Analisis Validitas Item Uji Coba Rancangan Awal

Analisis ini dilakukan untuk mencari tahu valid tidaknya item-item yang terdapat dalam alat ukur sikap profesional. Berdasarkan hasil dari uji coba alat ukur, diketahui bahwa dari 50 item, ada 34 item yang dianggap valid berdasarkan hasil *corrected item-total correlation* alat ukur, dan ada 30 item yang dianggap valid berdasarkan hasil *corrected item-total correlation* tiap komponen. Apabila maka akan diperoleh data seperti pada Lampiran IV. 1.tabel 3.

Diketahui bahwa untuk memperoleh alat ukur yang valid, maka ada 40 item yang dapat digunakan sebagai item alat ukur. Akan tetapi, item-item yang akan digunakan dalam alat ukur sikap profesional sebagai usulan pemecahan masalah, perlu dilakukan uji reliabilitas dari keempat puluh item tersebut terlebih dahulu.

IV.1.3.2. Analisis Reliabilitas Uji Coba Rancangan Awal

Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah koefisien *Alpha*, untuk mengukur *internal consistency* dan homogenitas item. Nilai *alpha* yang diperoleh apabila alat ukur terdiri dari 40 item yang dianggap valid adalah 0,563 (Lampiran IV.3). Oleh karena itu, untuk memperoleh nilai *alpha* yang lebih tinggi, penulis melakukan perhitungan ulang dengan membuang item-item yang dianggap kurang signifikan, dan apabila dibuang akan dapat meningkatkan nilai reliabilitas alat ukur.

Setelah membuang item-item tersebut, dilakukan perhitungan statistik dengan program SPSS 12, dan diperoleh nilai *alpha* maksimum yaitu 0,703 apabila alat ukur disusun berdasarkan 25 item. Reliabilitas memberi jaminan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar hanya dipengaruhi oleh komponen yang diukur. Untuk mengindikasikan *internal consistency reliability* yang dapat diterima, koefisien reliabilitas yang baik adalah minimum 0,50 (Nunnally, 1978). Berdasarkan pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa hasil *alpha* yang diperoleh melalui pengujian *internal consistency*, alat ukur tersebut dapat dikatakan memenuhi standar penerimaan nilai koefisien *alpha* dari suatu alat ukur yang dianggap reliabel secara *internal consistency*. Hal ini berarti alat ukur tersebut secara konsisten dan akurat mampu mengukur suatu konstruk yang sama.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisa terhadap uji coba rancangan awal, penulis mengajukan alat ukur yang terdiri dari 25 item yang valid dan reliabel sebagai alat ukur sikap profesional yang dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh Departemen X.

IV.2. ALAT UKUR SIKAP PROFESIONAL SEBAGAI USULAN PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan uji coba rancangan awal alat ukur sikap profesional dan dianalisis hasilnya, dipilih 25 item yang valid dan reliabel untuk dijadikan sebagai item alat ukur yang akan diajukan sebagai usulan pemecahan masalah. Berikut ini akan diuraikan mengenai hasil reliabilitas, validitas, dan norma dari alat ukur sikap profesional yang dijadikan sebagai usulan pemecahan masalah bagi Departemen X dalam upaya memperoleh gambaran mengenai sikap profesional yang dimiliki pegawai.

IV.2.1. Validitas Alat Ukur

Analisis ini dilakukan untuk mencari tahu valid tidaknya item-item yang terdapat dalam alat ukur sikap profesional. Dalam analisis ini dilakukan perhitungan ulang dengan membuang item-item yang dianggap kurang signifikan hingga akhirnya diperoleh 25 item yang akan dijadikan item pada alat ukur sikap profesional ini.

Dari 25 item yang diajukan sebagai item dalam alat ukur yang diajukan sebagai usulan pemecahan masalah, item dikorelasikan dengan total skor keseluruhan alat ukur dan mengkorelasikan item dengan skor total masing-masing komponen dengan menggunakan program SPSS 12. Hasil perhitungan SPSS ini dapat dilihat pada Lampiran IV.4. Rangkuman dari korelasi-korelasi tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.3. dan tabel 4.4.

Tabel 4.3. Korelasi 25 Item dengan Skor Total Alat ukur

	Aspek Kognitif	Aspek Afektif	Aspek Konatif	Total
Komponen				
Komponen afiliasi komunitas	4**	19*, 20**	34**, 35**	5 item
Komponen kewajiban sosial	6**, 8**	22**, 23**	37**	5 item
Komponen peraturan profesi	10*	24*, 25**	41**, 42**	5 item
Komponen dedikasi	13**, 14*	27**	44**, 45**	5 item
Komponen tuntutan kemandirian	16**	32**, 33**	48**, 49**	5 item
Total	7 item	9 item	9 item	25 item

Keterangan:

* r_{it} signifikan pada level 0,01

** r_{it} signifikan pada level 0,05

Dari tabel 4.3., dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil korelasi item dengan skor total alat ukur, ada 22 item yang nilai *corrected item-total correlation* (r_{it}) signifikan pada level 0,05 dan 3 item yang memiliki r_{it} signifikan pada level 0,01. Dengan demikian, berdasarkan korelasi item dengan skor total alat ukur dari 25 item, maka seluruh item dianggap valid.

Tabel 4.4. Korelasi 25 Item dengan Skor Total Tiap Komponen

	Aspek Kognitif	Aspek Afektif	Aspek Konatif	Total
Komponen				
Komponen afiliasi komunitas	4**	19**, 20**	34**, 35**	5 item
Komponen kewajiban sosial	6**, 8**	22**, 23**	37**	5 item
Komponen peraturan profesi	10*	24**, 25**	41**, 42**	5 item
Komponen dedikasi	13**, 14**	27**	44**, 45**	5 item
Komponen tuntutan kemandirian	16**	32**, 33**	48**, 49**	5 item
Total	7 item	9 item	9 item	25 item

Keterangan:

* r_{it} signifikan pada level 0,01** r_{it} signifikan pada level 0,05

Sementara itu, berdasarkan hasil korelasi item dengan skor total tiap komponen (tabel 4.4.), pada komponen afiliasi komunitas, komponen kewajiban sosial, komponen dedikasi, dan komponen tuntutan kemandirian, kelima item pada setiap komponen memiliki nilai r_{it} yang signifikan pada level 0,05. Sedangkan pada komponen peraturan profesi, 4 item memiliki nilai r_{it} yang signifikan pada level 0,05, dan 1 item yang signifikan pada level 0,01. Dengan demikian, seluruh item alat ukur tergolong valid.

IV.2.2. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas alat ukur dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah reliabel, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan skor yang konsisten dalam mengukur apa yang hendak diukur. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah koefisien *Alpha*, untuk mengukur *internal consistency* dan homogenitas item.

Pada uji reliabilitas alat ukur, dilakukan perhitungan ulang dengan membuang item-item yang dianggap kurang signifikan. dan apabila dibuang akan dapat meningkatkan nilai reliabilitas alat ukur. Setelah membuang item-item tersebut, diperoleh alat ukur dengan 25 item. Kemudian dilakukan perhitungan statistik dengan program SPSS 12, dan diperoleh nilai *alpha* sebesar 0.703

(Lampiran IV.5). Reliabilitas memberi jaminan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar hanya dipengaruhi oleh komponen yang diukur. Untuk mengindikasikan *internal consistency reliability* yang dapat diterima, koefisien reliabilitas yang baik adalah minimum 0,50 (Nunnally, 1978). Berdasarkan pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa hasil *alpha* yang diperoleh melalui pengujian *internal consistency*, alat ukur tersebut dapat dikatakan memenuhi standar penerimaan nilai koefisien *alpha* dari suatu alat ukur yang dianggap reliabel secara *internal consistency*. Hal ini berarti alat ukur tersebut secara konsisten dan akurat mampu mengukur suatu konstruk yang sama.

Selain itu, dilakukan pula perhitungan nilai *alpha* untuk kelima komponen sikap profesional. Setelah melakukan perhitungan, diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,673 untuk komponen afiliasi komunitas, 0,677 untuk komponen kewajiban sosial, 0,708 untuk komponen peraturan profesi, 0,682 untuk komponen dedikasi, dan 0,718 untuk komponen tuntutan kemandirian, seperti yang tampak pada lampiran IV.6.

IV.2.3. Deskripsi Alat Ukur

Hasil adaptasi dari alat ukur *Halls Professionalism Scale* ini terdiri dari 25 item yang valid dan reliabel (Lampiran IV.7). Pengukuran sikap profesional disusun berdasarkan lima komponen profesional menurut Hall, yang berinteraksi dengan aspek-aspek dari komponen sikap, yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif. Alat ukur sikap profesional ini dibagi kedalam 2 Form. Form A merupakan 33 item pernyataan yang mewakili 17 aspek kognitif dan 16 aspek afektif dari komponen sikap. Sementara Form B merupakan 17 item pernyataan yang mewakili aspek konatif dari komponen sikap.

Skala jawaban disusun berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban (Scolve, 2001). Untuk memudahkan perhitungan skor yang diperoleh seorang pegawai, maka penulis mengubah format alat ukur dengan memisahkan lembar pernyataan dan lembar jawaban. Responden diminta untuk memberikan jawaban pada lembar jawaban yang telah tersedia, dengan menuliskan angka yang sesuai dengan pilihan jawabannya sesuai dengan pilihan jawaban berikut, yaitu untuk FORM A, angka 1 ditulis apabila responden memilih jawaban sangat tidak

sesuai, angka 2 untuk tidak sesuai, angka 3 untuk sesuai, dan angka 4 untuk sangat sesuai, Sementara untuk FORM B, angka 1 ditulis jika responden memilih jawaban tidak pernah, angka 2 untuk jarang, angka 3 untuk sering, dan angka 4 untuk selalu. Dengan adanya alat ukur ini pihak pimpinan dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana sikap profesional yang dimiliki pegawai.

IV.2.4. Cara Skoring Alat Ukur

Cara perhitungannya adalah dengan menghitung nilai total dari setiap komponen, yang dengan menjumlahkan skor yang berada pada nomer persoalan yang berada di atasnya (Lampiran IV.8). Misalnya untuk komponen kewajiban sosial, diperoleh dengan mengisi kolom tot sos, dengan cara menjumlahkan skor pada persoalan nomer 1, 6, 11, 16, dan 1B, secara vertikal. Begitu pula untuk memperoleh nilai total komponen afiliasi komunitas, dengan cara menjumlahkan skor pada persoalan nomor 2, 7, 12, 2B, dan 6B secara vertikal, kemudian menuliskannya dikolom tot aff. Demikian selanjutnya untuk komponen peraturan profesi, dedikasi, dan tuntutan kemandirian. Setelah itu, jumlahkan masing-masing total komponen secara horizontal untuk mengisi kolom tot prof, yaitu nilai total keseluruhan sikap profesional yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Dalam penyusunan alat ukur sikap profesional ini, norma yang digunakan adalah norma dalam kelompok. Norma dalam kelompok merupakan salah satu cara menafsirkan skor tes dengan membandingkan performa kelompok subyek pada suatu tes tertentu. Skor-skor dalam kelompok memiliki makna kuantitatif yang seragam dan bisa dijalankan dengan beberapa analisa statistik. Performa individu dievaluasi dalam konteks performa dari kelompok standardisasi yang dapat dibandingkan (Anastasi & Urbina, 1998). Pada penyusunan alat ukur ini, digunakan *within-norms*, dimana performa individu dibandingkan dengan skor standar sehingga bisa diketahui posisi individu tersebut dalam distribusi skor (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Skor standar dalam alat ukur ini diperoleh dari nilai rata-rata dari total nilai kelompok sebagai norma dalam interpretasi. Dengan demikian, untuk setiap kelompok yang berbeda, perlu dihitung nilai rata-rata total kelompoknya.

IV.2.5. Interpretasi Alat Ukur

Alat ukur ini dirancang berdasarkan lima komponen sikap profesional. Oleh karenanya hasil yang diperoleh akan memberikan gambaran bagaimana sikap profesional individu serta menggambarkan kelebihan dan kekurangan individu dalam masing-masing komponen sikap profesional serta masing-masing aspek sikap.

Dalam menginterpretasi hasil pengukuran sikap profesional, norma digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran sikap profesional yang dimiliki pegawai. Norma yang digunakan adalah nilai rata-rata total kelompok. Apabila nilai total yang diperoleh oleh pegawai berada di atas rata-rata nilai total kelompok, maka berarti bahwa pegawai tersebut memiliki sikap profesional yang berada di atas rata-rata kelompok. Apabila nilai total yang diperoleh pegawai di bawah atau sama dengan rata-rata nilai total kelompok, artinya pegawai memiliki sikap profesional yang berada pada taraf rata-rata kebawah dalam kelompoknya. Dengan demikian, untuk setiap kelompok yang berbeda, perlu dihitung nilai rata-rata total kelompoknya.

Selanjutnya, dapat diinterpretasi pula hasil pengukuran terhadap masing-masing komponen dan masing-masing aspek sikap profesional. Dengan menggunakan yang sama, yaitu dengan menghitung nilai rata-rata yang diperoleh kelompok dalam masing-masing komponen dan masing-masing aspek sikap profesional.

Dengan demikian, sebagai usulan pemecahan masalah, alat ukur sikap profesional yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya ini telah dilengkapi dengan cara skoring dan cara interpretasinya, dan telah menjadi perangkat siap pakai untuk mengetahui gambaran sikap profesional pegawai Departemen X.

IV.3. HASIL PENGUKURAN SIKAP PROFESIONAL TERHADAP PEGAWAI DEPARTEMEN X

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur, diperoleh alat ukur sikap profesional yang valid dan reliabel. Oleh karena itu, dapat dilakukan perhitungan lanjutan untuk memperoleh gambaran sikap profesional yang dimiliki pegawai Departemen X. Berikut akan diuraikan hasil dari setiap perhitungan.

IV.3.1. Hasil Pengukuran Total Sikap Profesional

Melalui hasil perhitungan terhadap sampel, diperoleh hasil seperti yang ada pada Tabel 4.5., sehingga dapat disimpulkan bahwa 56,6% pegawai Departemen X saat ini memiliki sikap profesional yang berada pada taraf rata-rata ke bawah. Sementara, pegawai yang sudah memiliki sikap profesional pada taraf diatas rata-rata, adalah sebanyak 43,4%. Hampir sebagian besar responden kurang memiliki sikap profesional dalam bekerja.

Tabel 4.5. Hasil Pengukuran Total Sikap Profesional

	Jumlah Pegawai	Persentase
Diatas rata-rata	49	43.4
Rata-rata ke bawah	64	56.6
Total	113	100.0

IV.3.2. Hasil Pengukuran Tiap Komponen Sikap Profesional

Jika dilihat dari keseluruhan komponen, maka komponen kewajiban sosial memiliki rata-rata yang paling tinggi dari kelima komponen sikap profesional. Sementara itu, komponen dedikasi memiliki rata-rata yang paling rendah dari kelima komponen sikap profesional. (Tabel 4.6)

Tabel 4.6. Rata-rata Tiap Komponen Sikap Profesional

		Total_aff	Total_sos	Total_atr	Total_ded	Total_Aut
N	Valid	113	113	113	113	113
Mean		13.56	13.94	13.51	13.08	13.70

Jika dilihat masing-masing komponen sikap profesional (tabel 4.7.), untuk komponen afiliasi komunitas, sebagian besar pegawai (69,9%) memiliki sikap profesional pada komponen afilias komunitas yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 30,1% nya berada diatas rata-rata. Untuk komponen kewajiban sosial, sebagian besar pegawai (70,8%) pegawai memiliki sikap profesional pada komponen kewajiban sosial yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 29,2% pegawai berada diatas rata-rata. Demikian pula untuk komponen peraturan profesi, sebanyak 65,5% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen peraturan profesi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah,

sementara 34,5% pegawai berada diatas rata-rata. Kemudian, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada komponen dedikasi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (75,2%), sementara 24,8% pegawai berada di atas rata-rata. Dan untuk komponen tuntutan kemandirian, sebanyak 62,8% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen ini yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, dan 37,2% pegawai yang berada diatas rata-rata.

Dengan demikian, terlihat bahwa untuk setiap komponen, sebagian besar pegawai masih memiliki sikap profesional yang tergolong rata-rata ke bawah. Untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian.

Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional

	Afiliasi Komunitas		Kewajiban Sosial		Peraturan Profesi		Dedikasi		Tuntutan Kemandirian	
	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase
Diatas rata-rata	34	30.1	33	29,2	39	34,5	28	24,8	42	37,2
Rata-rata ke bawah	79	69.9	80	70,8	74	65,5	85	75,2	71	62,8
Total	113	100.0	113	100.0	113	100.0	113	100.0	113	100.0

IV.3.3. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional

Jika dilihat dari keseluruhan aspek sikap, maka aspek afektif memiliki rata-rata yang paling tinggi dibandingkan ketiga aspek sikap. Sementara aspek kognitif memiliki rata-rata yang paling rendah dibandingkan ketiga aspek sikap.

Tabel 4.8. Rata-rata Tiap Aspek Sikap Profesional

		Total kognitif	Total afektif	Total konatif
N	Valid	113	113	113
Mean		18.70	24.59	24.50

Jika dilihat dari aspek sikap, sebagian besar pegawai (64,6%) memiliki sikap profesional pada aspek kognitif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 35,4%nya berada diatas rata-rata. Demikian pula untuk aspek afektif. Sebanyak 61,9% pegawai memiliki sikap profesional pada aspek afektif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 38,1% pegawai berada diatas rata-rata.. Kemudian, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada aspek konatif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (62,8%), sementara 37,2% pegawai berada di atas rata-rata (Tabel 4.7.)

Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Tiap Aspek Sikap Profesional

	Aspek Kognitif		Aspek Afektif		Aspek Konatif	
	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase
Diatas rata-rata	40	35,4	43	38,1	42	37,2
Rata-rata ke bawah	73	64,6	70	61,9	71	62,8
Total	113	100.0	113	100.0	113	100.0

IV.3.4. Hasil Pengukuran Sikap Profesional Pegawai dari Masing-masing Biro

Jika dilihat pada masing-masing biro, dari keempat biro sebagai sampel, diperoleh informasi bahwa sebagian besar pegawai biro keuangan (55,3%) memiliki sikap profesional yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 44,7%nya berada diatas rata-rata. Demikian pula untuk biro kepegawaian. Sebanyak 59% pegawai biro kepegawaian memiliki sikap profesional yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 41% pegawai biro kepegawaian berada diatas rata-rata. Selanjutnya untuk biro hukum, sebagian besar pegawai (52,6%) berada pada taraf rata-rata ke bawah, dan 47,4% berada diatas rata-rata. Kemudian, sebagian besar pegawai biro PPBMN juga memiliki sikap profesional yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (58,8%), sementara 41,2% pegawainya berada di atas rata-rata.

Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Sikap Profesional Pegawai dari Masing-masing Biro

	Biro Keuangan		Biro Kepegawaian		Biro Hukum		Biro PPBMN	
	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase
Diatas rata-rata	17	44,7	16	41,0	9	47,4	7	41,2
Rata-rata ke bawah	21	55,3	23	59,0	10	52,6	10	58,8
Total	38	100.0	39	100.0	19	100.0	17	100.0

IV.3.5. Hasil Pengukuran Tiap Komponen Sikap Profesional pada Masing-Masing Biro

BIRO KEUANGAN

Pada hasil pengukuran Masing-masing komponen sikap profesional terhadap pegawai biro keuangan (tabel 4.11.), dapat diketahui untuk komponen afiliasi komunitas dan komponen kewajiban sosial, sebagian besar pegawai (63,2%) memiliki sikap profesional pada kedua komponen ini yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 36,8% nya berada diatas rata-rata. Kemudian untuk komponen peraturan profesi, sebanyak 68,4% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen peraturan profesi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 31,6% pegawai berada diatas rata-rata. Lalu, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada komponen dedikasi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (84,2%). Pegawai biro keuangan yang berada di atas rata-rata untuk komponen ini hanya 15,8%. Dan untuk komponen tuntutan kemandirian, sebanyak 60,5% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen ini yang tergolong diatas rata-rata, dan 39,5% pegawai yang berada pada taraf rata-rata ke bawah.

Dengan demikian, terlihat bahwa untuk setiap komponen, sebagian besar pegawai masih memiliki sikap profesional yang tergolong rata-rata ke bawah. Untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian.

Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro Keuangan

	Afiliasi Komunitas		Kewajiban Sosial		Peraturan Profesi		Dedikasi		Tuntutan Kemandirian	
	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase
Diatas rata-rata	14	36,8	14	36,8	12	31,6	6	15,8	23	60,5
Rata-rata ke bawah	24	63,2	24	63,2	26	68,4	32	84,2	15	39,5
Total	38	100,0	38	100,0	38	100,0	38	100,0	38	100,0

BIRO KEPEGAWAIAN

Jika dilihat masing-masing komponen sikap profesional pada biro kepegawaian (tabel 4.12.), sebagian besar pegawai (71,8%) memiliki sikap profesional pada komponen afiliasi komunitas yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 30,1% nya berada diatas rata-rata. Untuk komponen kewajiban sosial, sebagian besar pegawai (70,8%) pegawai memiliki sikap profesional pada komponen kewajiban sosial yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 28,2% pegawai berada diatas rata-rata. Demikian pula untuk komponen peraturan profesi, sebanyak 59% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen peraturan profesi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 41,0% pegawai berada diatas rata-rata. Selanjutnya, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada komponen dedikasi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (66,7%), sementara 33,3% pegawai berada di atas rata-rata. Dan untuk komponen tuntutan kemandirian, sebanyak 43,6% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen ini yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, dan 56,4% pegawai yang berada diatas rata-rata.

Dengan demikian, terlihat bahwa untuk setiap komponen, sebagian besar pegawai biro kepegawaian masih memiliki sikap profesional yang tergolong rata-rata ke bawah. Untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk kriteria diatas rata-

rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian.

Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro Kepegawaian

	Afiliasi Komunitas		Kewajiban Sosial		Peraturan Profesi		Dedikasi		Tuntutan Kemandirian	
	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase
Diatas rata-rata	11	28,2	11	28,2	16	41,0	13	33,3	22	56,4
Rata-rata ke bawah	28	71,8	28	71,8	23	59,0	26	66,7	17	43,6
Total	39	100.0	39	100.0	39	100.0	39	100.0	39	100.0

BIRO HUKUM

Melalui tabel 4.13 dapat dilihat masing-masing komponen sikap profesional pada biro hukum. Untuk komponen afiliasi komunitas, sebagian besar pegawai (68,4%) memiliki sikap profesional pada komponen ini yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 31,6% nya berada di atas rata-rata. Untuk komponen kewajiban sosial, sebanyak 78,9% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen kewajiban sosial yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 21,1% pegawai berada di atas rata-rata. Demikian pula untuk komponen peraturan profesi, sebanyak 68,4% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen peraturan profesi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 31,6% pegawai berada di atas rata-rata. Lalu, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada komponen dedikasi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (68,4%), sementara 31,6% pegawai berada di atas rata-rata. Dan untuk komponen tuntutan kemandirian, sebanyak 36,8% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen ini yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, dan 63,2% pegawai yang berada di atas rata-rata.

Sebagian besar pegawai biro hukum masih memiliki sikap profesional yang tergolong rata-rata ke bawah. Untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk

kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian.

Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro Hukum

	Afiliasi Komunitas		Kewajiban Sosial		Peraturan Profesi		Dedikasi		Tuntutan Kemandirian	
	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase
Diatas rata-rata	6	31,6	4	21,1	6	31,6	6	31,6	12	63,2
Rata-rata ke bawah	13	68,4	15	78,9	13	68,4	13	68,4	7	36,8
Total	19	100,0	19	100,0	19	100,0	19	100,0	19	100,0

BIRO PPBMN

Jika dilihat masing-masing komponen sikap profesional pada biro keuangan (tabel 4.9.), untuk komponen afiliasi komunitas, sebagian besar pegawai (82,4%) memiliki sikap profesional pada komponen afiliasi komunitas yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, dan 17,6% nya berada diatas rata-rata. Untuk komponen kewajiban sosial, sebagian besar pegawai (76,5%) pegawai memiliki sikap profesional pada komponen kewajiban sosial yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 23,5% pegawai berada diatas rata-rata. Demikian pula untuk komponen peraturan profesi, sebanyak 70,6% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen peraturan profesi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, dan 29,4% pegawai berada diatas rata-rata. Kemudian, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada komponen dedikasi yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (82,4%), sementara 17,6% pegawai berada di atas rata-rata. Dan untuk komponen tuntutan kemandirian, sebanyak 52,9% pegawai memiliki sikap profesional pada komponen ini yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, dan 47,1% pegawai yang berada diatas rata-rata.

Secara keseluruhan dapat terlihat bahwa untuk setiap komponen, sebagian besar pegawai biro PPBMN masih memiliki sikap profesional yang tergolong rata-rata ke bawah. Untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai

terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian.

Tabel 4.14. Hasil Perhitungan Tiap Komponen Sikap Profesional Biro PPBMN

	Afiliasi Komunitas		Kewajiban Sosial		Peraturan Profesi		Dedikasi		Tuntutan Kemandirian	
	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase	Jml peg	Persen tase
Diatas rata-rata	3	17,6	4	23,5	5	29,4	3	17,6	8	47,1
Rata-rata ke bawah	14	82,4	13	76,5	12	70,6	14	82,4	9	52,9
Total	17	100.0	17	100.0	17	100.0	17	100.0	17	100.0

IV.3.6. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional pada Masing-Masing Biro

BIRO KEUANGAN

Melalui tabel 4.15., sebagian besar pegawai (65,8%) memiliki sikap profesional pada aspek kognitif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 34,2%nya berada diatas rata-rata. Demikian pula untuk aspek afektif. Sebanyak 57,9% pegawai memiliki sikap profesional pada aspek afektif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 42,1% pegawai berada diatas rata-rata. Kemudian, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada aspek konatif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (65,8%), sementara 34,2% pegawai berada di atas rata-rata.

Tabel 4.15. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro Keuangan

	Aspek Kognitif		Aspek Afektif		Aspek Konatif	
	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase
Diatas rata-rata	13	34,2	16	42,1	13	34,2
Rata-rata ke bawah	25	65,8	22	57,9	25	65,8

Total	38	100.0	38	100.0	38	100.0
-------	----	-------	----	-------	----	-------

BIRO KEPEGAWAIAN

Jika dilihat dari aspek sikap, sebagian besar pegawai biro kepegawaian (61,5%) memiliki sikap profesional pada aspek kognitif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 38,5%nya berada di atas rata-rata. Demikian pula untuk aspek afektif. Sebanyak 61,5% pegawai memiliki sikap profesional pada aspek afektif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 38,5% pegawai berada di atas rata-rata. Kemudian, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada aspek konatif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (61,5%), sementara 38,5% pegawai berada di atas rata-rata.

Tabel 4.16. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro Kepegawaian

	Aspek Kognitif		Aspek Afektif		Aspek Konatif	
	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase
Diatas rata-rata	15	38,5	15	38,5	15	38,5
Rata-rata ke bawah	24	61,5	24	61,5	24	61,5
Total	39	100.0	39	100.0	39	100.0

BIRO HUKUM

Pada biro hukum, sebagian besar pegawainya memiliki sikap profesional pada aspek kognitif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (68,4%) sementara 31,6%nya berada di atas rata-rata. Demikian pula untuk aspek afektif. Sebanyak 57,9% pegawai memiliki sikap profesional pada aspek afektif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 42,1% pegawai berada di atas rata-rata. Lalu, sebagian besar pegawai juga memiliki sikap profesional pada aspek konatif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (63,2%), sementara 36,8% pegawai berada di atas rata-rata.

Tabel 4.17. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro Hukum

	Aspek Kognitif		Aspek Afektif		Aspek Konatif	
	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase
Diatas rata-rata	6	31,6	8	42,1	7	36,8
Rata-rata ke bawah	13	68,4	11	57,9	12	63,2
Total	19	100.0	19	100.0	19	100.0

BIRO PPBMN

Sebagian besar pegawai biro PPBMN (64,7%) memiliki sikap profesional pada aspek kognitif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 35,3%nya berada di atas rata-rata. Sama halnya dengan aspek afektif. Sebanyak 76,5% pegawai memiliki sikap profesional pada aspek afektif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah, sementara 23,5% pegawai berada di atas rata-rata. Kemudian, sebagian besar pegawai biro PPBMN juga memiliki sikap profesional pada aspek konatif yang tergolong pada taraf rata-rata ke bawah (58,8%), sementara 41,2% pegawai berada di atas rata-rata.

Tabel 4.18. Hasil Pengukuran Tiap Aspek Sikap Profesional Biro PPBMN

	Aspek Kognitif		Aspek Afektif		Aspek Konatif	
	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase	Jml peg	Persentase
Diatas rata-rata	6	35,3	4	23,5	7	41,2
Rata-rata ke bawah	11	64,7	13	76,5	10	58,8
Total	17	100.0	17	100.0	17	100.0

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

V.I. KESIMPULAN

Alat ukur ini merupakan adaptasi dari *Halls Professionalism Scale* yang disusun dengan konstruk sikap profesional. Alat ukur sikap profesional ini terdiri dari lima komponen yaitu komponen afiliasi komunitas, kewajiban sosial, peraturan profesi, dedikasi, dan tuntutan kemandirian. Kelima komponen ini kemudian diinteraksikan dengan tiga aspek sikap yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

Validitas item pada alat ukur sikap profesional dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total skor keseluruhan alat ukur dan juga dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total masing-masing komponen. Berdasarkan perhitungan statistika, diperoleh 25 item yang signifikan pada level 0,01 dan 0,05. Dengan kata lain, item-item pada alat ukur sikap profesional sudah valid atau benar-benar dapat mengukur sikap profesional.

Keseluruhan item dalam alat ukur ini dianalisis dengan menggunakan *corrected item-total correlation* (r_{it}). Batas penerimaan *corrected item-total correlation* yang digunakan dalam alat ukur sikap profesional ini adalah signifikan pada level 0,01 dan 0,05. Dari pengujian validitas item alat ukur sikap profesional, didapatkan hasil sebagian besar item merupakan item yang baik.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*, didapat koefisien *alpha* alat ukur sikap profesional baik secara keseluruhan maupun tiap komponennya telah memenuhi batas koefisien *alpha* yang diterima (0.50). Maka dapat dikatakan bahwa alat ukur sikap profesional pegawai ini reliabel secara *internal consistency*. Artinya item-item yang terdapat pada alat ukur ini mampu secara konsisten dan akurat untuk mengukur suatu konstruk yaitu sikap profesional.

Adapun untuk perumusan norma, digunakan *within group norms* di mana interpretasi skor tes dilakukan dengan cara membandingkan performa individu terhadap performa sekelompok subyek pada tes tersebut. Penghitungan norma dilakukan dengan nilai rata-rata dari seluruh kelompok sampel. Dengan demikian

dapat diketahui posisi relatif seseorang dalam kelompok sampel. Selain norma alat ukur secara keseluruhan, alat ukur ini dilengkapi pula dengan norma untuk menentukan kriteria setiap komponen sikap profesional dan juga aspek sikap, sehingga dapat diperoleh informasi tambahan mengenai komponen-komponen dan aspek-aspek sikap profesional yang masih perlu mendapatkan pengembangan lebih lanjut. Dengan adanya alat ukur ini pihak pimpinan dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana sikap profesional yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil pengukuran sikap profesional pegawai Departemen X dengan menggunakan alat ukur sikap profesional yang dijadikan sebagai usulan pemecahan masalah di Departemen X, yang sudah valid dan reliabel, didapatkan bahwa sebagian besar pegawai Departemen X memiliki sikap profesional yang berada pada taraf rata-rata ke bawah.

Jika dilihat masing-masing komponen, untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian. Apabila dilihat dari masing-masing aspek sikap, untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada aspek kognitif. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada aspek afektif.

Diantara keempat biro yang menjadi sampel, biro hukum merupakan biro yang memiliki rata-rata sikap profesional yang paling tinggi. Artinya, pegawai biro hukum memiliki sikap profesional yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan ketiga biro lainnya. Oleh karena itu Departemen X masih perlu untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya, agar dapat meningkatkan sikap profesional dan memunculkan perilaku kerja profesional yang diinginkan.

V.2. DISKUSI

Melalui hasil perhitungan terhadap sampel, dapat disimpulkan bahwa 56,6,% pegawai Departemen X saat ini memiliki sikap profesional yang berada pada taraf rata-rata ke bawah. Hampir sebagian besar responden kurang memiliki sikap profesional dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Departemen X memang belum memiliki sikap profesional yang tinggi.

Jika dilihat dari setiap komponen, maka komponen kewajiban sosial memiliki rata-rata yang paling tinggi dari kelima komponen sikap profesional. Hal ini dapat disebabkan karena komponen kewajiban sosial merupakan komponen yang ditonjolkan dalam pelaksanaan profesional bekerja. Adanya keyakinan bahwa profesi mereka bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat mendorong mereka memiliki sikap profesional yang tinggi. Selain itu, pandangan tentang pentingnya peran profesi mereka serta manfaat yang diperoleh dari terlaksananya tugas mereka bagi masyarakat juga meningkatkan sikap profesional mereka.

Sementara itu, komponen dedikasi memiliki rata-rata yang paling rendah dari kelima komponen sikap profesional. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan mereka, pegawai Departemen X kurang memiliki panggilan untuk bekerja dalam profesi mereka. Pegawai Departemen X kurang menyerahkan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan belum didefinisikan sebagai tujuan hidup, namun hanya sekedar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Hal ini mungkin dapat disebabkan karena pada awalnya mereka memilih bekerja di Departemen X atas dasar keinginan untuk memperoleh rasa aman dan kestabilan dengan menjadi pegawai negeri. Pada saat sudah merasa aman dan stabil, mereka pun tidak bekerja secara total. Mereka dalam bekerja akan sekedar mentaati peraturan saja tanpa memperhatikan kualitas dari apa yang mereka kerjakan asalkan mereka tidak dikeluarkan. Jika hal seperti ini yang terjadi, maka pihak Departemen X harus waspada dikarenakan hal semacam ini dapat menurunkan sikap profesional pegawai dalam bekerja.

Jika dilihat masing-masing komponen, untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada komponen dedikasi. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada komponen tuntutan kemandirian. Artinya, sebagian besar pegawai Departemen X memiliki sikap profesional pada komponen dedikasi yang tergolong berada pada taraf rata-rata kebawah. Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya, hal ini mungkin dapat disebabkan karena pada awalnya mereka memilih bekerja di Departemen X atas dasar keinginan untuk memperoleh rasa aman dan kestabilan dengan menjadi pegawai negeri. Pada saat sudah merasa aman dan stabil, mereka

pun tidak bekerja secara total. Mereka dalam bekerja akan sekedar mentaati peraturan saja tanpa memperhatikan kualitas dari apa yang mereka kerjakan asalkan mereka tidak dikeluarkan. Dengan kata lain tidak ada keinginan pada diri mereka untuk melakukan sesuatu yang melebihi dari standar yang sudah ada.

Jika dilihat masing-masing aspek sikap, baik dari rata-rata keseluruhan maupun frekuensi pegawai, maka untuk kriteria rata-rata ke bawah, persentase jumlah pegawai terbesar, berada pada aspek kognitif. Sementara untuk kriteria diatas rata-rata, persentase jumlah pegawai terbesar berada pada aspek afektif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Departemen X pada dasarnya memiliki sikap profesional yang tidak didasari oleh pemahaman yang jelas mengenai sikap profesional itu sendiri. Pegawai mungkin tidak memahami sikap dan perilaku profesional yang menjadi tuntutan bagi mereka dalam bekerja. Tuntutan untuk menampilkan sikap dan perilaku profesional tidak jelas dalam pemikiran mereka, sehingga sikap profesional pegawai hanya berdasarkan perasaan suka atau tidak suka, perasaan positif atau negatif terhadap suatu aktivitas profesional dalam bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya sosialisasi ataupun penjelasan mengenai perilaku nyata apa yang menjadi tuntutan bagi pegawai dalam menampilkan perilaku profesional.

Diantara keempat biro yang menjadi sampel, biro hukum merupakan biro yang memiliki rata-rata sikap profesional yang paling tinggi. Artinya, pegawai biro hukum memiliki sikap profesional yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan ketiga biro lainnya. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh adanya tuntutan dan peraturan yang jelas mengenai hukum yang harus dijalankan dalam bekerja. Sebagai biro yang mengurus bidang hukum, tentu saja pegawainya lebih ditekankan untuk mentaati hukum dan aturan yang berlaku. Dengan demikian, hal ini mungkin saja mempengaruhi sikap profesional yang dimiliki oleh pegawai biro hukum.

V.3. SARAN

Alat ukur ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Ada baiknya untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap profesional dalam menggali data responden pada alat ukur. Dengan demikian, hal ini dapat

memperkaya interpretasi dari alat ukur. Selain itu, dapat dilakukan kontrol secara lebih signifikan untuk melihat pengaruh-pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap sikap dan perilaku profesional pegawai Departemen X.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai sikap profesional yang dimiliki pegawai, sebaiknya dilakukan pendampingan ketika pengisian kuesioner, sehingga pegawai yang mengisi dapat menanyakan secara langsung apabila ada item-item yang kurang dimengerti.

Alat ukur sikap profesional ini merupakan langkah awal dalam rangka memperoleh gambaran sikap profesional pegawai guna mencari intervensi yang tepat untuk meningkatkan perilaku profesional pegawai. Oleh karena itu, hasil dari pengukuran sikap profesional pegawai ini, harus ditindak lanjuti melalui program pelatihan loyalitas terhadap pekerjaan, pelatihan etos kerja dan sebagainya yang terkait dalam lima komponen sikap untuk merubah sikap profesional pegawai kearah yang lebih positif guna memunculkan perilaku profesional pegawai Departemen X, khususnya dalam komponen dedikasi dan aspek kognitif.

Upaya untuk meningkatkan sikap profesional dalam komponen dedikasi dapat dilakukan melalui peningkatan komitmen pribadi serta upaya untuk meningkatkan kesadaran mengenai manfaat totalitas dalam bekerja, yaitu memperoleh kepuasan pribadi dengan melaksanakan pekerjaan secara profesional. Sementara intervensi aspek kognitif yaitu dapat dilakukan melalui pelatihan maupun sosialisasi mengenai harapan Departemen X terhadap perilaku kerja nyata profesional yang seperti apa yang menjadi tuntutan Departemen X terhadap seluruh pegawainya. Dengan demikian, pegawai memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai tuntutan perilaku profesional yang seperti apa yang harus mereka tampilkan dalam bekerja. Intervensi semacam ini sangat penting, khususnya untuk biro kepegawaian yang sebagian besar pegawainya masih memiliki sikap profesional yang berada di bawah rata-rata kelompok.

DAFTAR REFERENSI

- A. H. Nina, Liche Seniati & Tjut Rifameutia. (1999). *Persepsi staf akademik Universitas Indonesia mengenai karakteristik staf akademik yang profesional* Depok-Lembaga Penelitian Universitas Indonesia: Laporan Penelitian DIK MAK 5250
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Almasdi. (2000). *Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil*. Penelitian Badan Kepegawaian Negara. Diakses pada tanggal 12 Januari 2009 dalam <http://www.bkn.co.id>
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1998). *Psychological Testing, Seventh Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arnold, John; Cooper, Cary L; & Robertson, Ivan T. (1995). *Work Psychology: Understanding Human behavior in The Work Place. 2nd ed*. London: Pitman Publishing.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2002). *Rancang Bangun Model Pembinaan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negri Sipil*. Jakarta-Puslitbang BKN.

- Badan Pembinaan konstruksi dan Sumber Daya Manusia (BPKSDM). (2007). *Depeartemen Pekerjaan Umum Perlu SDM Profesional Pengelolaan Aset*. Jakarta-BPKSDM.
- Brown, Waren. B., & Moberg, Dennis. J. (1980) *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Chmiel, Nik. (2008). *An Introduction to Work and Organizational Psychology : A European Perspective. 2nd ed.* UK : Blackwell Publishing Ltd.
- Cohen & Swerdlik. (1999). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement*. California: McGraw-Hill
- Deaux, K., Dane, F.C., & Wrightsman, L.S. (1993). *Social Psychology in The '90s 6th ed.* California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Edwards, Allen L. (1957). *Techniques of Attitude Scale Construction*. New York: Appleton-Century-Crofts.Inc.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., Jr. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, & Processes 10th ed.* Boston: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1995). *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work 5th ed.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Guilford, J.P. & Benjamin Fruchter. (1978). *Fundamental Statistics in Psychology and Education 6th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Hall, Richard H. (1968). *Professionalization and Bureaucratization*. American Sociological review, Vol. 33, No. 1 (feb., 1968), pp. 92 – 104 diakses pada tanggal 30 Juni 2009 dalam <http://www.jstor.org/stable/2092242>

- Hammer D. P. (2000). *Professional Attitudes and Behaviors: The "A's and B's" of Professionalism*. American Journal of Pharmaceutical Education Vol.64
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kaplan & Saccuzzo. (2005). *Psychological Testing: Principles, Applications and Issues*. Australia: Thomson Custom Publishing
- Kirmanto, Djoko. (2006). *Peran Strategis Dan Profesionalisme Dalam Pembangunan Infrastruktur*. Lokakarya nasional Perhimpunan Ahli Teknik Indonesia. Cilegon 26 januari 2006 : Indonesia
- Linda Crocker and James Algina. (1986). *Introduction to Classical & Modern Test Theory*. Harcourt Brace Jovanovich, Orland, FL.
- Maister, D. H. (1998). *True Professionalism*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Majalah AIR. (2002). *Tugas dan Fungsi SETJEN* diakses pada tanggal 22 Juni 2009 dalam http://www.pu.go.id/Sekretariat_Jenderal
- Mangundjaya, Wustari H. (2002). *Organisasi: Struktur, Proses, dan Desain*. Jakarta: Pacu Citra Insani.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN). (2002). *Penelitian Profesionalisme Aparatur Negara*. diakses pada tanggal 29 Maret 2009 dalam <http://www.bkn.go.id/>

- Morrow, Paula C., & Goetz, Joe F. Jr. (1988). *Profesionalism as a from of work commitment. Journal of Vocational Behavior, 32*, 92-111.
- Murphy dan Davidshofer, 2001. *Psychological testing: Principles and applications*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Newstorm, J.W., & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work 10th ed*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric Methods*, New York – McGraw Hill.
- Pamungkas, B. (1996). *Penelitian Profesionalisme Aparatur Negara*. diakses pada tanggal 29 Maret 2009 dalam <http://www.bkn.go.id/penelitian/buku%20penelitian%202004/>
- Pusat Pengolahan Data (PUSDATA) Departemen X Republik Indonesia. (2008). *Himbauan Sekjen Departemen X*. diakses pada tanggal 29 Maret 2009 dalam <http://www.pu.go.id/index.asp?link=Humas/news2008/ppw170308gt.htm>
- Poerwandari, E. Kristi. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).
- Poerwopoespito, H. & Utomo, M. (2000). *Penelitian Profesionalisme Aparatur Negara*. diakses pada tanggal 29 Maret 2009 dalam <http://www.bkn.go.id/penelitian/buku%20penelitian%202004/>
- Riggio, Ronald E. (2000). *Introduction to Industry and Orgnizational Psychology 3rd edition*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior 10th ed.* New jersey: Pearson Education, Inc.

Scolve, Stanley L. (2001). *Notes on Likert Scales.* Chicago: University Illinois Chicago

Sugiarto, Endar. (2002). *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.



Tabel 1

	N of items
Komponen afiliasi komunitas	5
Komponen kewajiban sosial	5
Komponen peraturan profesi	5
Komponen dedikasi	5
Komponen tuntutan kemandirian	5
Total	25

Tabel 2

Statistics

		Total Keu	Total Kepeg	Total Hukum	Total PPBMN
N	Valid	38	39	19	17
	Missing	1	0	20	22
Mean		67.05	68.23	69.05	67.00
Median		68.00	68.00	68.00	68.00
Std. Deviation		8.124	5.522	6.433	5.327
Minimum		42	59	62	58
Maximum		79	81	83	78

BIRO KEUANGAN

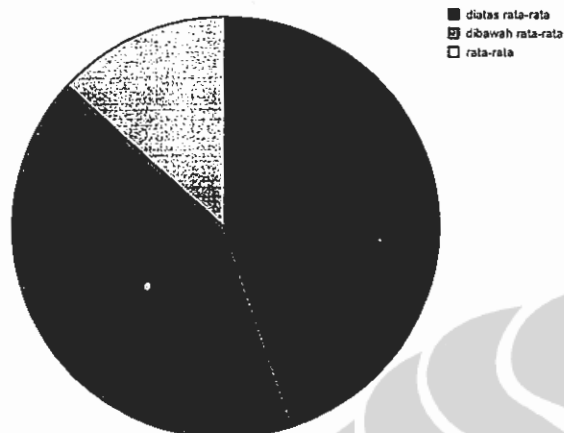
Statistics
Sikap_prof_birokeu

N	Valid	38
	Missing	0

Sikap_prof_birokeu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	dias atas rata-rata	17	44.7	44.7	44.7
	dibawah rata-rata	16	42.1	42.1	86.8
	rata-rata	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sikap_prof_birokeu



BIRO KEPEGAWAIAN

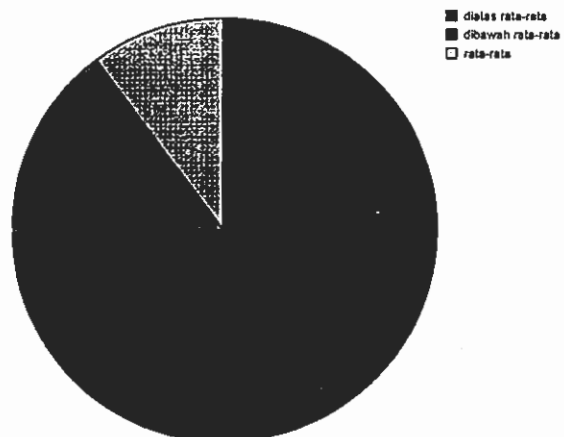
Statistics
 Sikap_prof_birokepeg

N	Valid	39
	Missin g	0

Sikap_prof_birokepeg

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	16	41.0	41.0	41.0
	dibawah rata-rata	19	48.7	48.7	89.7
	rata-rata	4	10.3	10.3	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Sikap_prof_birokepeg



BIRO HUKUM

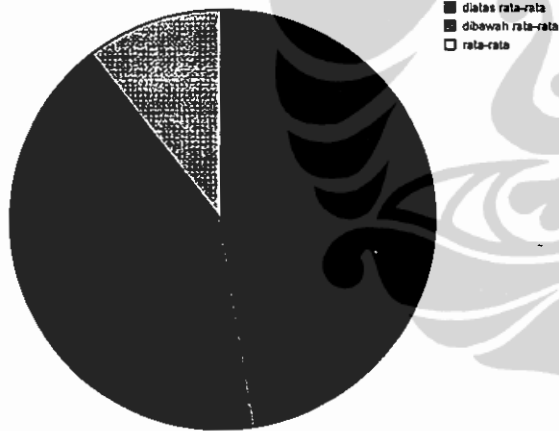
Statistics
Slkap_prof_birohukum

N	Valid	19
	Missin g	0

Slkap_prof_birohukum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata- rata	9	47.4	47.4	47.4
	dibawah rata-rata	8	42.1	42.1	89.5
	rata-rata	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Slkap_prof_birohukum



BIRO PPBMN

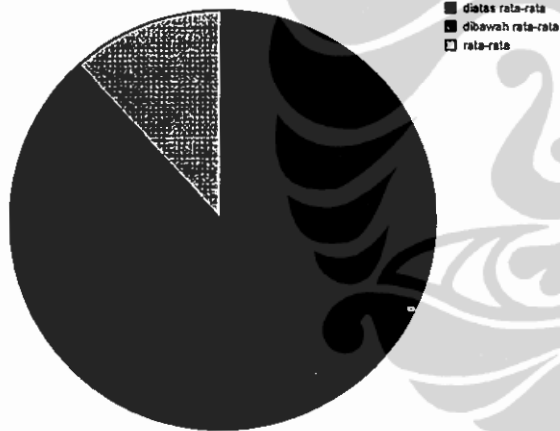
Statistics
Sikap_prof_biroPPBMN

N	Valid	17
	Missin g	0

Sikap_prof_biroPPBMN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata- rata	7	41.2	41.2	41.2
	dibawah rata-rata	8	47.1	47.1	88.2
	rata-rata	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Sikap_prof_biroPPBMN



Lampiran III.1.
Pembagian Item Rancangan Awal Alat Ukur

Dimensi	Aspek Kognitif	Aspek Afektif	Aspek Konatif	Total
Dimensi afiliasi komunitas				10 item
Item Favourable	1,3	18,19	34, 35	
Item Unfavourable	2, 4	20	36	
Dimensi kewajiban sosial				10 item
Item Favourable	6,7,8	37	22	
Item Unfavourable	5	38, 39	21,23	
Dimensi peraturan profesi				10 item
Item Favourable	9	25	40,41, 42	
Item Unfavourable	10,11	24, 26	43	
Dimensi dedikasi				10 item
Item Favourable	12,13	27,28, 29	45, 46	
Item Unfavourable	14	30	44	
Dimensi tuntutan kemandirian				10 item
Item Favourable	17	32	47	
Item Unfavourable	15,16	31, 33	48, 49, 50	
Total	17 item	16 item	17 item	50 item

RAHASIA



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA

Kampus Baru Depok 16424 Telp. (021) 7270004/5

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam,

Saya adalah mahasiswa Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir kemagisteran. Untuk itu, saya mohon bantuan berupa kesediaan dan kerjasama Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi angket yang ada di lembar berikut.

Besar harapan saya agar Anda bersedia mengisi angket ini sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya dan bukan kondisi yang Anda inginkan.

Dalam penelitian ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data maupun jawaban yang Anda berikan akan terjamin kerahasiaannya. Mohon Anda mengisi terlebih dahulu data partisipan yang ada.

Sebelum Anda mulai mengisi angket ini, bacalah instruksi yang diberikan. Diharapkan anda memeriksa kembali jawaban Anda sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat dan setiap pernyataan diisi dengan sungguh-sungguh.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Anda dalam penelitian ini.

Hormat Saya,
Anggara Kusumaatmaja

DATA PARTISIPAN (wajib diisi)

Isilah dengan lengkap dan benar

Usia :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *

Status Perkawinan : Menikah/ Belum Menikah/ Janda/ Duda *

Mulai bekerja di Departemen PU tahun :

Jabatan :

Bagian :

Lama Bekerja di jabatan ini :

Pengalaman bekerja di satuan kerja lain (level biro):

PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN

1. Pendidikan Terakhir : Diploma S1/ S2 / S3 *

Jurusan :

2. Kursus dan Pelatihan (*selain penataran P4 atau sejenisnya*)

Jenis Kursus/ Pelatihan yang bersertifikat	Tahun	Diperintahkan/atas kemauan sendiri	Alasan mengikuti

Jika kurang dapat menulis dibelakang lembar kertas

* coret yang tidak perlu

FORM A

INSTRUKSI

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan tersebut berkaitan dengan pekerjaan anda saat ini.

Terdapat empat pilihan tanggapan untuk setiap pernyataan, yaitu **SS** (Sangat Sesuai), **S** (Sesuai), **TS** (Tidak Sesuai) dan **STS** (Sangat Tidak Sesuai). Anda diminta untuk memberikan tanda **X** pada salah satu dari empat pilihan tanggapan tersebut **SESUAI DENGAN PENDAPAT PRIBADI ANDA ATAU SESUAI DENGAN APA YANG ANDA RASAKAN KETIKA BEKERJA**

pastikan bahwa Anda telah menanggapi **TIDAK LEBIH DARI SATU TANGGAPAN UNTUK SETIAP PERNYATAAN**

CONTOH PENGISIAN:

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Menurut saya, setiap pegawai harus mengetahui tugas dan wewenangnya dalam bekerja	1	2	X	4

Artinya, pernyataan tersebut **SESUAI** dengan pendapat anda bahwa setiap pegawai harus mengetahui tugas dan wewenangnya dalam bekerja.

Selamat Mengerjakan!!!

- 1 = STS : Sangat Tidak Sesuai
- 2 = TS : Tidak Sesuai
- 3 = S : Sesuai
- 4 = SS : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Menurut saya departemen tempat saya bekerja harus mendapat dukungan agar dapat menjadi organisasi yang profesional	1	2	3	4
2	Departemen yang professional tidak akan memberikan banyak perhatian terhadap pegawainya	1	2	3	4
3	Tingkatan kemahiran seseorang dalam bekerja tergantung pada pendapat orang lain mengenai seberapa baik mereka bekerja dibidangnya	1	2	3	4
4	Menurut saya profesi saya ini tidak benar-benar membutuhkan pelatihan secara terus-menerus	1	2	3	4
5	Beberapa profesi lain sebenarnya lebih penting bagi masyarakat dibandingkan dengan profesi saya saat ini	1	2	3	4
6	Pekerjaan yang tidak dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur akan merugikan bagi orang lain.	1	2	3	4
7	Adalah mustahil untuk mengatakan bahwa ada sebuah pekerjaan yang lebih penting dari pekerjaan lainnya.	1	2	3	4
8	Jika ada profesi yang sangat diperlukan, profesi saya saat inilah yang tepat.	1	2	3	4
9	Pegawai yang melanggar standar prosedur dalam bekerja harus mendapatkan teguran dari rekan kerjanya	1	2	3	4
10	Masalah dalam profesi ini adalah bahwa tidak ada seorang pun yang benar-benar tahu apa yang dikerjakan oleh rekan kerja lainnya	1	2	3	4
11	Masalah dasar dalam profesi ini adalah belum semua pegawai bekerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan	1	2	3	4

- 1 = STS : Sangat Tidak Sesuai
 - 2 = TS : Tidak Sesuai
 - 3 = S : Sesuai
 - 4 = SS : Sangat Sesuai
-

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
12	Seseorang memilih suatu profesi karena ia menyukai pekerjaan pada profesi tersebut	1	2	3	4
13	Para pegawai dalam profesi saya saat ini memiliki kesadaran untuk bekerja demi departemen secara sukarela.	1	2	3	4
14	Sangat sedikit pegawai yang termotivasi untuk mencapai cita-cita mereka yang tinggi.	1	2	3	4
15	Fakta bahwa seseorang akan memeriksa keputusan yang saya ambil, membuat saya lebih mudah dalam bekerja	1	2	3	4
16	Menurut saya, keputusan yang saya ambil sendiri, selalu harus ditinjau kembali	1	2	3	4
17	Dalam setiap situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, saya harus dapat melakukan sendiri tanpa perlu mendapatkan arahan dari orang lain	1	2	3	4
18	Saya menikmati bekerja dalam tim/kelompok karena dapat bertukar pikiran	1	2	3	4
19	Saya merasa bersemangat ketika bekerja bersama dengan rekan-rekan.	1	2	3	4
20	Saya merasa bahwa kebanyakan dari rekan-rekan saya sendiri tidak profesional.	1	2	3	4
21	Saya merasa profesi lain sebenarnya lebih penting bagi masyarakat dibandingkan dengan profesi saya saat ini.	1	2	3	4
22	Saya merasa profesi saya ini lebih membanggakan dibandingkan dengan profesi lain.	1	2	3	4

- 1 = STS : Sangat Tidak Sesuai
 - 2 = TS : Tidak Sesuai
 - 3 = S : Sesuai
 - 4 = SS : Sangat Sesuai
-

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
23	Orang lain menganggap profesi saya ini tidak bermanfaat terhadap individu dan masyarakat	1	2	3	4
24	Saya dan rekan-rekan seprofesi tidak memiliki cara yang tepat untuk saling menilai kemampuan masing-masing	1	2	3	4
25	Saya menyukai departemen tempat saya bekerja karena benar-benar berusaha dalam hal menegakkan aturan	1	2	3	4
26	Saya merasa tidak memiliki banyak kesempatan untuk menilai bagaimana orang lain melakukan pekerjaannya	1	2	3	4
27	Saya menjadi bersemangat dalam bekerja karena melihat tingginya idealisme yang terus dipertahankan oleh orang-orang dalam lingkungan profesi saya.	1	2	3	4
28	Sulit untuk mendapatkan orang yang akan bersemangat ketika mereka bekerja di profesi ini.	1	2	3	4
29	Sebagian besar kepuasan yang saya rasakan dalam bekerja tidak dapat dilihat oleh orang lain secara nyata	1	2	3	4
30	Sangat sedikit orang yang benar-benar yakin dengan pekerjaan yang dimilikinya	1	2	3	4
31	Lebih mudah jika orang lain mengambil tanggungjawab untuk mengambil keputusan.	1	2	3	4
32	Saya merasa memiliki banyak kesempatan untuk dapat mengambil keputusan sendiri	1	2	3	4
33	Saya merasa hanya ada sedikit kebebasan dalam bekerja	1	2	3	4

Periksa Kembali Jawaban Anda. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

FORM B
INSTRUKSI

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan tersebut berkaitan dengan pekerjaan anda saat ini.

Terdapat empat pilihan tanggapan untuk setiap pernyataan, yaitu SE (Selalu), S (Sering), J (Jarang) dan TP (Tidak Pernah). Anda diminta untuk memberikan tanda X terhadap salah satu dari empat pilihan tanggapan tersebut **SESUAI DENGAN TINDAKAN YANG ANDA / REKAN KERJA ANDA LAKUKAN KETIKA BEKERJA**

pastikan bahwa Anda telah menanggapi **TIDAK LEBIH DARI SATU TANGGAPAN UNTUK SETIAP PERNYATAAN**

CONTOH PENGISIAN:

Pernyataan	TP	J	S	SE
Bekerja sesuai tugas dan wewenang anda	X	2	3	4

Artinya, anda **Tidak Pernah** bekerja sesuai tugas dan wewenang

Selamat Mengerjakan!!!

- 1 = TP : Tidak Pernah
 - 2 = J : Jarang
 - 3 = S : Sering
 - 4 = SE : Selalu
-

No	Pernyataan	TP	J	S	SE
34	Saya membaca buku-buku maupun kumpulan penelitian yang berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4
35	Saya secara rutin menghadiri pelatihan/ workshop/ seminar untuk memperoleh referensi guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	1	2	3	4
36	Meskipun saya ingin, saya tidak membaca buku-buku yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4
37	Saya memiliki kontribusi nyata kepada masyarakat sesuai dengan cara saya	1	2	3	4
38	Saya melakukan profesi saya dengan sungguh-sungguh karena profesi saya penting bagi masyarakat.	1	2	3	4
39	Saya melakukan profesi saya dengan baik karena profesi saya ini bermanfaat bagi masyarakat.	1	2	3	4
40	Saya mampu memahami kompetensi rekan saya.	1	2	3	4
41	Saya bersedia mendapatkan teguran keras apabila melanggar standar prosedur dalam bekerja	1	2	3	4
42	Saya bersedia dihukum apabila melanggar standar prosedur kerja.	1	2	3	4
43	Saya dan rekan-rekan dalam tim kerja saya, mengetahui betul bagaimana cara tim kami bekerja dengan baik	1	2	3	4
44	Dedikasi yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam profesi ini tidak memuaskan	1	2	3	4

- 1 = TP : Tidak Pernah
 - 2 = J : Jarang
 - 3 = S : Sering
 - 4 = SE : Selalu
-

No	Pernyataan	TP	J	S	SE
45	Saya mengikuti pelatihan/seminar/workshop/ yang sesuai dengan profesi saya.	1	2	3	4
46	Sebagian besar orang akan tetap bekerja pada profesi ini meskipun pendapatannya dikurangi.	1	2	3	4
47	Saya membuat keputusan sendiri mengenai apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4
48	Penilaian saya terhadap masalah tidak memiliki arti	1	2	3	4
49	Bila timbul masalah di tempat kerja, tidak ada kesempatan bagi saya untuk menyelesaikannya sendiri	1	2	3	4
50	Sebagian besar keputusan saya akan diperiksa/ diberikan <i>feedback</i> oleh orang lain	1	2	3	4

Periksa Kembali Jawaban Anda. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

Tabel 1. Hasil Korelasi Item dengan Total Alat Ukur

Correlations

	Item1 _aff	Item2_ _aff	Item3_ _aff	Item4_ _aff	Item5 _sos	Item6 _sos	Item7 _sos	Item8 _sos	Item9 _atr	Item10 _atr	Item11 _atr	Item12 _ded	Item13 _ded	Item14 _ded	Item15 _aut
TOTAL	.123	.188(*)	.006	.191(*)	.264(**)	.269(**)	.001	.277(**)	.027	.072	-.066	.167	.297(**)	.223(*)	-.207(*)
Pearson Correlation															
Sig. (2-tailed)	.194	.047	.946	.043	.005	.004	.994	.003	.780	.448	.486	.077	.001	.017	.028
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

	Item16 _aut	Item17 _aut	Item18 _aff	Item19 _aff	Item20 _aff	Item21 _sos	Item22 _sos	Item23 _sos	Item24 _atr	Item25 _atr	Item26 _atr	Item27 _ded	Item28 _ded	Item29 _ded	Item30 _ded
TOTAL	.279(**)	.042	.134	.192(*)	.386(**)	.322(**)	.362(**)	.411(**)	.211(*)	.469(**)	.108	.379(**)	-.255(**)	-.040	.182
Pearson Correlation															
Sig. (2-tailed)	.003	.661	.159	.041	.000	.001	.000	.000	.025	.000	.256	.000	.006	.676	.054
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

	Item31 _aut	Item32 _aut	Item33 _aut	Item34 _aff	Item35 _aff	Item36 _aff	Item37 _sos	Item38 _sos	Item39 _sos	Item40 _atr	Item41 _atr	Item42 _atr	Item43 _atr	Item44 _ded	Item45 _ded
TOTAL	.159	.475(**)	.361(*)	.347(*)	.295(**)	.241(*)	.182	-.385(**)	-.277(**)	.320(**)	.350(**)	.386(**)	-.307(**)	.324(**)	.456(**)
Pearson Correlation															
Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000	.000	.002	.010	.054	.000	.003	.001	.000	.000	.001	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

	Item46 ded	Item47 aut	Item48 aut	Item49 aut	Item50 aut
TOTAL					
Pearson Correlation	.016	.298(**)	.390(**)	.338(**)	-.023
Sig. (2-tailed)	.865	.001	.000	.000	.810
N	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 2. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen

Tabel 2.a. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen afiliasi komunitas

Correlations

	Item1 aff	Item2 aff	Item3 aff	Item4 aff	Item18 aff	Item19 aff	Item20 aff	Item34 aff	Item35 aff	Item36 aff	Total aff
Total_aff											
Pearson Correlation	.031	.184	.048	.260(**)	.051	.078	.008	.069	.170	.068	1
Sig. (2-tailed)	.745	.051	.615	.005	.589	.413	.931	.465	.071	.473	.
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 2.b. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen kewajiban sosial

Correlations											
	Item5_ sos	Item6_ sos	Item7_ sos	Item8_ sos	Item21_ sos	Item22_ sos	Item23_ sos	Item37_ sos	Item38_ sos	Item39_ sos	Total_ sos
Total_ sos	.472(**)	.318(**)	.178	.250(**)	.395(**)	.367(**)	.421(**)	.352(**)	.018	.051	1
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.060	.008	.000	.000	.000	.000	.849	.594	.
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 2.c. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen peraturan profesi

Correlations											
	Item9_ atr	Item10_ atr	Item11_ atr	Item24_ atr	Item25_ atr	Item26_ atr	Item40_ atr	Item41_ atr	Item42_ atr	Item43_ atr	Total_ atr
Total_ atr	.127	.082	.145	.318(**)	.251(**)	.134	.403(**)	.767(**)	.740(**)	-.014	1
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	.181	.389	.126	.001	.007	.157	.000	.000	.000	.882	.
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 2.d. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen dedikasi

		Correlations											Total_ded
		Item12_ded	Item13_ded	Item14_ded	Item27_ded	Item28_ded	Item29_ded	Item30_ded	Item44_ded	Item45_ded	Item46_ded	Total_ded	
Total_ded	Pearson Correlation	.382(**)	.310(***)	.407(**)	.483(**)	.036	.134	.237(*)	.463(**)	.415(**)	.331(**)	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.708	.159	.012	.000	.000	.000	.	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	

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

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

Tabel 2.e. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen tuntutan kemandirian

		Correlations											Total_Aut
		Item15_aut	Item16_aut	Item17_aut	Item31_aut	Item32_aut	Item33_aut	Item47_aut	Item48_aut	Item49_aut	Item50_aut	Total_Aut	
Total_Aut	Pearson Correlation	.049	.436(**)	.273(**)	.337(**)	.624(**)	.534(**)	.421(**)	.441(**)	.403(**)	.405(**)	1	
	Sig. (2-tailed)	.610	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	

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

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

Tabel 3. Pembagian Item Alat Ukur yang Valid

	Aspek Kognitif	Aspek Afektif	Aspek Konatif	Total
Dimensi afiliasi komunitas	2*, 4**	19*, 20**	34**, 35**, 36*	7 item
Dimensi kewajiban sosial	5*, 6**, 8**	21*, 22**, 23**	37**, 39*	8 item
Dimensi peraturan profesi	10*	24*, 25**	40*, 41**, 42**	6 item
Dimensi dedikasi kemandirian	12*, 13**, 14*	27**, 28*, 30*	44**, 45**, 46*	9 item
	15*, 16**, 17*	31*, 32**, 33**	47*, 48**, 49**, 50*	10 item
Total	12 item	13 item	15 item	40 item

Lampiran IV.2.
Hasil Uji Coba Reliabilitas Rancangan Awal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.412	.399	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1_aff	127.93	43.745	.033	.	.412
Item2_aff	127.93	43.156	.090	.	.405
Item3_aff	129.05	44.729	-.090	.	.426
Item4_aff	128.46	43.018	.078	.	.407
Item5_sos	128.51	42.181	.146	.	.396
Item6_sos	128.05	42.336	.166	.	.395
Item7_sos	128.79	44.847	-.103	.	.429
Item8_sos	128.65	42.338	.180	.	.394
Item9_atr	128.71	44.744	-.095	.	.432
Item10_atr	128.39	44.168	-.025	.	.419
Item11_atr	129.20	45.342	-.160	.	.434
Item12_ded	128.17	43.302	.063	.	.409
Item13_ded	128.65	42.124	.199	.	.391
Item14_ded	128.92	42.860	.128	.	.401
Item15_aut	129.07	46.352	-.290	.	.446
Item16_aut	128.98	42.268	.178	.	.393
Item17_aut	129.07	44.441	-.058	.	.423
Item18_aff	127.95	43.694	.051	.	.410
Item19_aff	128.03	43.312	.116	.	.403
Item20_aff	128.65	41.353	.295	.	.379
Item21_sos	128.54	41.786	.219	.	.387
Item22_sos	128.81	41.301	.257	.	.381
Item23_sos	128.27	41.272	.327	.	.376
Item24_atr	128.77	43.000	.118	.	.402
Item25_atr	128.47	40.483	.381	.	.366

Lampiran IV.2.
 Hasil Uji Coba Reliabilitas Rancangan Awal (Lanjutan)

Item26_atr	128.90	43.874	.021	.	.413
Item27_ded	128.56	41.088	.274	.	.378
Item28_ded	128.81	46.962	-.342	.	.455
Item29_ded	128.42	45.068	-.130	.	.430
Item30_ded	128.81	43.265	.091	.	.405
Item31_aut	128.50	43.377	.055	.	.410
Item32_aut	128.58	40.711	.394	.	.368
Item33_aut	128.58	41.584	.268	.	.382
Item34_aff	128.58	41.263	.232	.	.383
Item35_aff	129.00	42.036	.191	.	.391
Item36_aff	128.27	42.576	.136	.	.399
Item37_sos	128.57	43.034	.054	.	.411
Item38_sos	129.42	48.657	-.473	.	.477
Item39_sos	129.42	47.782	-.377	.	.468
Item40_atr	128.27	41.897	.222	.	.388
Item41_atr	128.52	40.555	.199	.	.383
Item42_atr	128.62	39.720	.221	.	.376
Item43_atr	129.41	48.119	-.406	.	.472
Item44_ded	128.41	41.672	.217	.	.387
Item45_ded	128.67	40.258	.357	.	.365
Item46_ded	128.97	44.973	-.117	.	.438
Item47_aut	128.79	41.776	.180	.	.391
Item48_aut	128.25	41.081	.290	.	.377
Item49_aut	128.19	41.533	.231	.	.385
Item50_aut	129.03	45.258	-.142	.	.438

Lampiran IV.3.
Hasil Uji Coba Reliabilitas dengan 40 item

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.507	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item2_aff	103.96	43.356	.126	.499
Item4_aff	104.50	43.556	.076	.505
Item5_sos	104.55	42.196	.193	.490
Item6_sos	104.09	43.367	.109	.501
Item8_sos	104.68	43.005	.162	.495
Item12_ded	104.20	44.181	.023	.510
Item13_ded	104.68	42.558	.207	.490
Item14_ded	104.96	43.275	.139	.498
Item15_aut	105.11	46.721	-.270	.535
Item16_aut	105.02	42.428	.217	.489
Item17_aut	105.11	44.989	-.061	.518
Item19_aff	104.06	44.201	.061	.505
Item20_aff	104.69	42.073	.269	.483
Item21_sos	104.58	41.747	.279	.481
Item22_sos	104.84	42.099	.226	.487
Item23_sos	104.31	41.644	.343	.477
Item24_atr	104.81	43.783	.085	.503
Item25_atr	104.50	41.038	.374	.471
Item27_ded	104.59	41.851	.247	.484
Item28_ded	104.84	47.296	-.320	.542
Item30_ded	104.84	43.671	.104	.501
Item31_aut	104.53	43.341	.115	.500
Item32_aut	104.61	40.990	.422	.468
Item33_aut	104.62	41.809	.301	.480
Item34_aff	104.62	41.952	.214	.487
Item35_aff	105.04	42.213	.226	.487
Item36_aff	104.31	42.644	.184	.492
Item37_sos	104.60	43.349	.071	.506
Item39_sos	105.46	48.447	-.389	.558
Item40_atr	104.31	41.680	.304	.479

Lampiran IV.3.
Hasil Uji Coba Reliabilitas dengan 40 item (Lanjutan)

Item41_atr	104.56	40.106	.272	.474
Item42_atr	104.65	39.032	.306	.465
Item43_atr	105.44	48.481	-.390	.558
Item44_ded	104.44	42.499	.183	.492
Item45_ded	104.71	40.816	.350	.470
Item46_ded	105.01	45.295	-.100	.530
Item47_aut	104.82	42.254	.182	.491
Item48_aut	104.28	41.741	.273	.481
Item49_aut	104.23	42.482	.185	.492
Item50_aut	105.06	45.987	-.160	.534



Tabel 1. Hasil Korelasi Item dengan Total Alat Ukur

Correlations

	Item4_ aff	Item6_ sos	Item8_ sos	Item10 atr	Item13 ded	Item14 ded	Item16 aut	Item19 aff	Item20 aff	Item22 sos	Item23 sos	Item24 atr	Item25 atr
TOT	.256(**)	.294(**)	.307(**)	.083	.321(**)	.280(**)	.250(**)	.218(*)	.414(**)	.421(**)	.498(**)	.208(*)	.514(**)
Pearson Correlation	.006	.002	.001	.381	.001	.003	.008	.020	.000	.000	.000	.027	.000
Sig. (2- tailed)	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

	Item27 ded	Item32 aut	Item33 aut	Item34 aff	Item35 aff	Item37 sos	Item41 atr	Item42 atr	Item44 ded	Item45 ded	Item48 aut	Item49 aut	TOTAL
TOT	.383(**)	.455(**)	.338(**)	.398(**)	.312(**)	.331(**)	.407(**)	.416(**)	.354(**)	.525(**)	.432(**)	.354(**)	1
Pearson Correlation	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
Sig. (2- tailed)	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113	.113
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 2. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen
Tabel 2.a. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen afiliasi komunitas

Correlations							
Total_aff	Item4_aff	Item19_aff	Item20_aff	Item34_aff	Item35_aff	Total_aff	
Pearson Correlation	.518(**)	.441(**)	.423(**)	.683(***)	.484(**)	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
N	113	113	113	113	113	113	

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

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

Tabel 2.b. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen kewajiban sosial

Correlations							
Total_sos	Item6_sos	Item8_sos	Item22_sos	Item23_sos	Item37_sos	Total_sos	
Pearson Correlation	.454(**)	.477(**)	.556(**)	.477(**)	.615(**)	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
N	113	113	113	113	113	113	

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

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

Tabel 2.c. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen peraturan profesi

Correlations							
Total_atr	Item10_atr	Item24_atr	Item25_atr	Item41_atr	Item42_atr	Total_atr	Total_atr
Pearson Correlation	.251 (*)	.307 (**)	.347 (**)	.878 (**)	.830 (**)	1	1
Sig. (2-tailed)	.111	.001	.000	.000	.000		
N	113	113	113	113	113	113	113

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

Tabel 2.d. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen dedikasi

Correlations							
Total_ded	Item13_ded	Item14_ded	Item27_ded	Item44_ded	Item45_ded	Total_ded	Total_ded
Pearson Correlation	.424 (**)	.488 (**)	.577 (**)	.562 (**)	.564 (**)	1	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
N	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 2.e. Hasil Korelasi Item dengan Total Komponen tuntutan kemandirian

		Correlations					
Total_Aut		Item16_aut	Item32_aut	Item33_aut	Item48_aut	Item49_aut	Total_Aut
	Pearson Correlation	.458(***)	.604(***)	.608(***)	.636(***)	.571(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

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

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

Tabel 1. Hasil Reliabilitas Total Alat Ukur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item4_aff	64.99	41.491	.144	.703
Item6_sos	64.58	41.227	.191	.699
Item8_sos	65.18	41.201	.210	.698
Item10_atr	64.92	43.181	-.015	.713
Item13_ded	65.18	41.040	.223	.697
Item14_ded	65.45	41.500	.185	.699
Item16_aut	65.51	41.663	.147	.702
Item19_aff	64.56	42.249	.142	.702
Item20_aff	65.19	40.242	.324	.689
Item22_sos	65.34	39.850	.320	.689
Item23_sos	64.81	39.676	.420	.683
Item24_atr	65.30	42.141	.115	.704
Item25_atr	65.00	39.214	.430	.681
Item27_ded	65.09	40.189	.278	.692
Item32_aut	65.11	40.024	.372	.686
Item33_aut	65.12	40.924	.243	.695
Item34_aff	65.12	39.853	.286	.691
Item35_aff	65.53	41.001	.208	.698
Item37_sos	65.10	40.464	.209	.698
Item41_atr	65.05	38.908	.260	.695
Item42_atr	65.15	38.415	.253	.697
Item44_ded	64.94	40.505	.248	.695
Item45_ded	65.20	38.699	.432	.679
Item48_aut	64.78	39.817	.334	.688
Item49_aut	64.73	40.504	.247	.695

Tabel 2. Hasil Reliabilitas Komponen
Tabel 2.a. Hasil Reliabilitas Komponen afiliasi komunitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item4_aff	24.32	10.933	.340	.652
Item19_aff	23.88	11.817	.316	.665
Item20_aff	24.51	11.591	.253	.674
Item34_aff	24.44	9.820	.531	.597
Item35_aff	24.86	11.176	.308	.661

Tabel 2.b. Hasil Reliabilitas Komponen kewajiban sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item6_sos	24.67	12.436	.288	.671
Item8_sos	25.27	12.393	.322	.664
Item22_sos	25.42	11.764	.394	.645
Item23_sos	24.89	12.471	.331	.663
Item37_sos	25.19	11.117	.442	.628

Tabel 2.c. Hasil Reliabilitas Komponen peraturan profesi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item10_atr	24.16	23.260	.018	.748
Item24_atr	24.54	22.304	.184	.725
Item25_atr	24.24	21.916	.212	.722
Item41_atr	24.29	15.834	.810	.569
Item42_atr	24.39	15.668	.727	.582

Tabel 2.d. Hasil Reliabilitas Komponen dedikasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item13_ded	23.55	12.893	.261	.683
Item14_ded	23.82	12.647	.343	.667
Item27_ded	23.46	11.858	.418	.645
Item44_ded	23.31	11.966	.402	.650
Item45_ded	23.58	11.907	.400	.650

Tabel 2.e. Hasil Reliabilitas Komponen tuntutan kemandirian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	113	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item16_aut	25.12	14.252	.306	.717
Item32_aut	24.72	13.616	.487	.685
Item33_aut	24.73	13.487	.486	.684
Item48_aut	24.39	13.097	.507	.675
Item49_aut	24.34	13.422	.423	.692

Lampiran IV.6.
Reliabilitas Alat Ukur Sikap Profesional

Keterangan	Cronbach Alpha	Jumlah item (N)
Total	0,703	25
Dimensi afiliasi komunitas	0,673	5
Dimensi kewajiban sosial	0,677	5
Dimensi peraturan profesi	0,708	5
Dimensi dedikasi	0,682	5
Dimensi tuntutan kemandirian	0,718	5



KUESIONER SIKAP PROFESIONAL



INSTRUKSI

Tuliskan terlebih dahulu identitas diri Anda pada lembar Data Partisipan yang tersedia secara lengkap, tanpa ada yang terlewati.

FORM A

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan tersebut berkaitan dengan pekerjaan anda saat ini. Dalam pengisian kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data maupun jawaban yang Anda berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Berikan jawaban Anda pada lembar jawaban yang telah tersedia, dengan menuliskan angka yang sesuai dengan pendapat atau perasaan Anda ketika bekerja, sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya dan bukan kondisi yang Anda inginkan. Tuliskan ANGKA yang sesuai, dengan pilihan jawaban berikut: 1 = sangat sesuai

2 = sesuai

3 = tidak sesuai

4 = sangat tidak sesuai

Perlu diperhatikan, tuliskan ANGKA dibelakang nomor yang sesuai, karena penomoran dimulai dari kiri ke kanan.

CONTOH:

Pada lembar pernyataan

No	Pernyataan
1.	Menurut saya, setiap pegawai harus mengetahui tugas dan wewenangnya dalam bekerja.
2.	Saya merasa kesal jika ada rekan kerja yang datang terlambat.

Pada lembar jawaban:

1.	1	2.	3	3.		4.		5.	
6.		7.		8.		9.		10.	
Dst....									

Artinya, untuk pernyataan nomor 1, pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan pendapat Anda bahwa setiap pegawai harus mengetahui tugas dan wewenangnya dalam bekerja.

Untuk pernyataan nomor 2, artinya pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan perasaan Anda, yaitu Anda tidak merasa kesal jika ada rekan kerja yang datang terlambat.

Selamat Mengerjakan.

FORM A

No.	Pernyataan
1.	Pekerjaan yang tidak dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur akan merugikan bagi orang lain.
2.	Menurut saya profesi saya ini benar-benar membutuhkan pelatihan secara terus-menerus
3.	Setiap orang dalam profesi saya ini selalu tahu apa yang dikerjakan oleh rekan kerja lainnya
4.	Para pegawai dalam profesi saya saat ini memiliki kesadaran untuk bekerja demi departemen secara sukarela.
5.	Menurut saya, keputusan yang saya ambil sendiri, tidak perlu ditinjau kembali
6.	Jika ada profesi yang sangat diperlukan, profesi saya saat inilah yang tepat.
7.	Saya merasa bersemangat ketika bekerja bersama dengan rekan-rekan.
8.	Saya senang karena saya dan rekan-rekan seprofesi memiliki cara yang tepat untuk saling menilai kemampuan masing-masing.
9.	Banyak pegawai yang termotivasi untuk mencapai cita-cita mereka yang tinggi.
10.	Saya merasa dipercaya karena memiliki banyak kesempatan untuk dapat mengambil keputusan sendiri.
11.	Saya merasa lebih bangga dengan profesi saya saat ini, dibandingkan dengan profesi lain.
12.	Saya merasa senang karena kebanyakan dari rekan-rekan saya adalah seorang yang profesional.
13.	Saya menyukai departemen tempat saya bekerja karena benar-benar berusaha dalam hal menegakkan aturan.
14.	Saya menjadi bersemangat dalam bekerja karena melihat tingginya idealisme yang terus dipertahankan oleh orang-orang dalam lingkungan profesi saya.
15.	Saya merasa ada banyak kebebasan yang diberikan dalam melakukan tugas saya.
16.	Saya merasa senang karena orang lain menganggap profesi saya ini bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat.

Periksa Kembali Jawaban Anda. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

FORM B

Pada bagian yang kedua ini, cara pengerjaannya sama dengan bagian sebelumnya.

Berikan jawaban Anda pada lembar jawaban yang telah tersedia, dengan menuliskan angka yang sesuai dengan apa yang Anda lakukan ketika bekerja, sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya dan bukan kondisi yang Anda inginkan. Tuliskan ANGKA yang sesuai, dengan pilihan jawaban berikut: 1 = Tidak Pernah

2 = Jarang

3 = Sering

4 = Selalu

Perlu diperhatikan, tuliskan ANGKA dibelakang nomor yang sesuai, karena penomoran dimulai dari kiri ke kanan.

CONTOH:

Pada lembar pernyataan

No	Pernyataan
1.	Saya bekerja sesuai tugas dan wewenang saya.
2.	Rekan kerja saya selalu datang terlambat.

Pada lembar jawaban:

1.	2	2.	4	3.		4.		5.	
6.		7.		8.		9.		10.	
Dst....									

Artinya, untuk pernyataan nomor 1, Anda SERING bekerja sesuai tugas dan wewenang.

Untuk pernyataan nomor 2, artinya rekan kerja Anda TIDAK PERNAH datang terlambat.

Selamat Mengerjakan.

FORM B

No.	Pernyataan
1.	Saya memiliki kontribusi nyata kepada masyarakat sesuai dengan cara saya.
2.	Saya membaca buku-buku maupun kumpulan penelitian yang berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini.
3.	Saya bersedia mendapatkan teguran keras apabila melanggar standar prosedur dalam bekerja.
4.	Dedikasi yang ditunjukkan oleh rekan-rekan seprofesi saya memuaskan.
5.	Penilaian saya terhadap masalah memiliki arti.
6.	Saya secara rutin menghadiri pelatihan/ workshop/ seminar untuk memperoleh referensi guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
7.	Saya bersedia dihukum apabila melanggar standar prosedur kerja.
8.	Saya mengikuti pelatihan/seminar/workshop/ yang sesuai dengan profesi saya.
9.	Bila timbul masalah di tempat kerja, selalu ada kesempatan bagi saya untuk menyelesaikannya sendiri

Periksa Kembali Jawaban Anda. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

DATA PARTISIPAN (wajib diisi)

Isilah dengan lengkap dan benar

Usia :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *

Status Perkawinan : Menikah/ Belum Menikah/ Janda/ Duda *

Mulai bekerja di Departemen PU tahun :

Jabatan :

Bagian :

Lama Bekerja di jabatan ini :

Pengalaman bekerja di satuan kerja lain (level biro):

PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN

1. Pendidikan Terakhir : Diploma S1/ S2 / S3 *

Jurusan :

2. Kursus dan Pelatihan (*selain penataran P4 atau sejenisnya*)

Jenis Kursus/ Pelatihan yang bersertifikat	Tahun	Diperintahkan/atas kemauan sendiri	Alasan mengikuti

Jika kurang dapat menulis dibelakang lembar kertas

* coret yang tidak perlu

LEMBAR JAWABAN

FORM A

1.	2.	3.	4.	5.
6.	7.	8.	9.	10.
11.	12.	13.	14.	15.
16.				

FORM B

1.	2.	3.	4.	5.
	6.	7.	8.	9.

Periksa Kembali Jawaban Anda. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat.

*Tot Sos =	*Tot Aff =	*Tot Atr =	*Tot Ded =	*Tot Aut =	*Tot Prof =
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	----------------------

* diisi pemeriksa

Lampiran IV.9.
Hasil Pengukuran Sikap Profesional

Tabel 1

	N of items
Komponen afiliasi komunitas	5
Komponen kewajiban sosial	5
Komponen peraturan profesi	5
Komponen dedikasi	5
Komponen tuntutan kemandirian	5
Total	25

Tabel 2

Statistics

		TOTAL	Total aff	Total sos	Total atr	Total ded	Total Aut
N	Valid	113	113	113	113	113	113
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		67.79	13.56	13.94	13.51	13.08	13.70
Median		68.00	14.00	14.00	14.00	13.00	14.00
Std. Deviation		6.593	1.817	1.896	2.439	1.914	2.022
Skewness		-.450	-.126	-.182	-.139	-.232	-.391
Std. Error of Skewness		.227	.227	.227	.227	.227	.227
Kurtosis		1.353	.430	2.570	-.774	.192	1.638
Std. Error of Kurtosis		.451	.451	.451	.451	.451	.451
Minimum		42	8	6	7	8	6
Maximum		83	18	20	18	18	20

Tabel 3

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42	1	.9	.9	.9
52	1	.9	.9	1.8
53	2	1.8	1.8	3.5
58	2	1.8	1.8	5.3
59	1	.9	.9	6.2
60	2	1.8	1.8	8.0
61	5	4.4	4.4	12.4
62	10	8.8	8.8	21.2
63	7	6.2	6.2	27.4
64	6	5.3	5.3	32.7
65	3	2.7	2.7	35.4
66	9	8.0	8.0	43.4
67	2	1.8	1.8	45.1
68	13	11.5	11.5	56.6
69	4	3.5	3.5	60.2

Lampiran IV.9.
Hasil Pengukuran Sikap Profesional (Lanjutan)

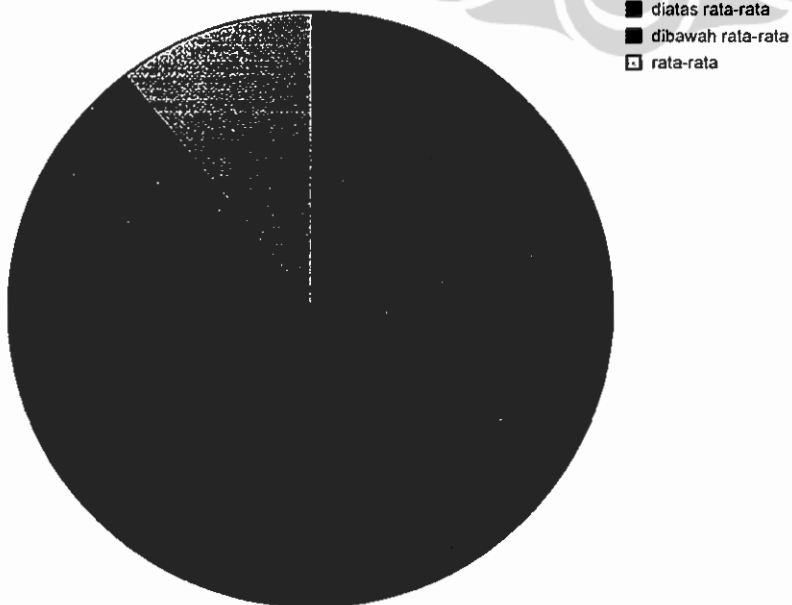
70	4	3.5	3.5	63.7
71	9	8.0	8.0	71.7
72	6	5.3	5.3	77.0
73	6	5.3	5.3	82.3
74	5	4.4	4.4	86.7
75	1	.9	.9	87.6
76	1	.9	.9	88.5
77	3	2.7	2.7	91.2
78	6	5.3	5.3	96.5
79	1	.9	.9	97.3
80	1	.9	.9	98.2
81	1	.9	.9	99.1
83	1	.9	.9	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Tabel 4

Sikap_profTotal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diatas rata-rata	49	43.4	43.4	43.4
dibawah rata-rata	52	46.0	46.0	89.4
rata-rata	12	10.6	10.6	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Sikap_profTotal



Tabel 1

	N of items
Komponen afiliasi komunitas	5
Komponen kewajiban sosial	5
Komponen peraturan profesi	5
Komponen dedikasi	5
Komponen tuntutan kemandirian	5
Total	25

Tabel 2.

Statistics

		TOTAL	Total aff	Total sos	Total atr	Total ded	Total Aut
N	Valid	113	113	113	113	113	113
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		67.79	13.56	13.94	13.51	13.08	13.70
Median		68.00	14.00	14.00	14.00	13.00	14.00
Std. Deviation		6.593	1.817	1.896	2.439	1.914	2.022
Skewness		-.450	-.126	-.182	-.139	-.232	-.391
Std. Error of Skewness		.227	.227	.227	.227	.227	.227
Kurtosis		1.353	.430	2.570	-.774	.192	1.638
Std. Error of Kurtosis		.451	.451	.451	.451	.451	.451
Minimum		42	8	6	7	8	6
Maximum		83	18	20	18	18	20

1. KOMPONEN AFILIASI KOMUNITAS

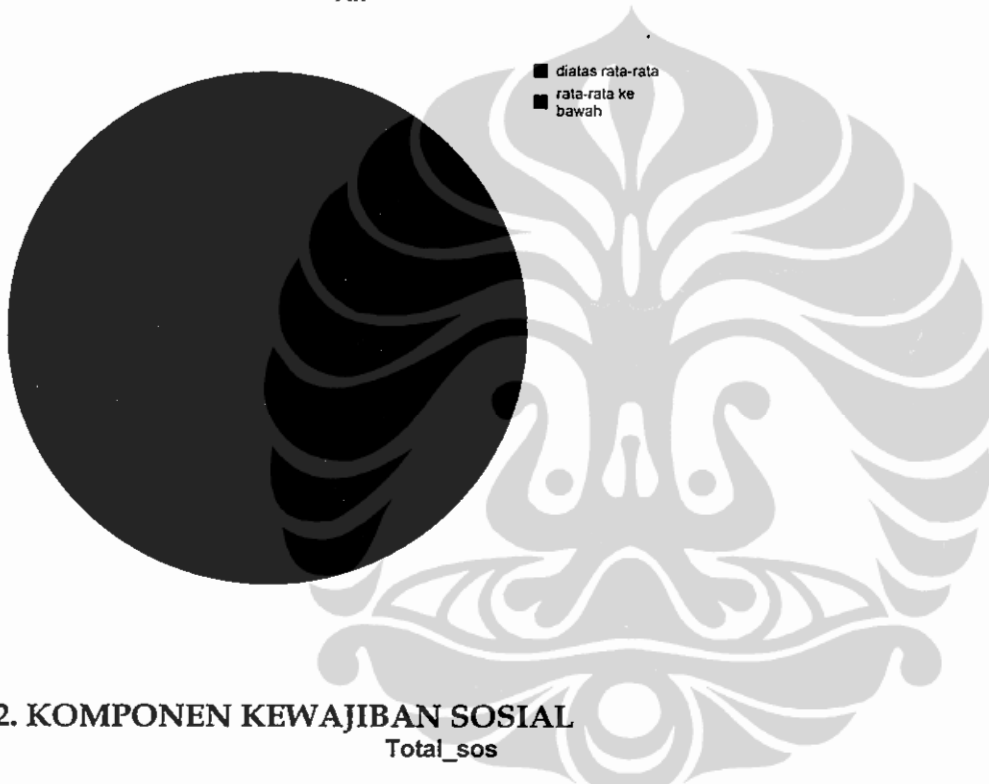
Total_aff

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	.9	.9	.9
	9	1	.9	.9	1.8
	10	3	2.7	2.7	4.4
	11	8	7.1	7.1	11.5
	12	17	15.0	15.0	26.5
	13	24	21.2	21.2	47.8
	14	25	22.1	22.1	69.9
	15	22	19.5	19.5	89.4
	16	5	4.4	4.4	93.8
	17	5	4.4	4.4	98.2
18	2	1.8	1.8	100.0	
Total		113	100.0	100.0	

Aff

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	34	30.1	30.1	30.1
	rata-rata ke bawah	79	69.9	69.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Aff



2. KOMPONEN KEWAJIBAN SOSIAL

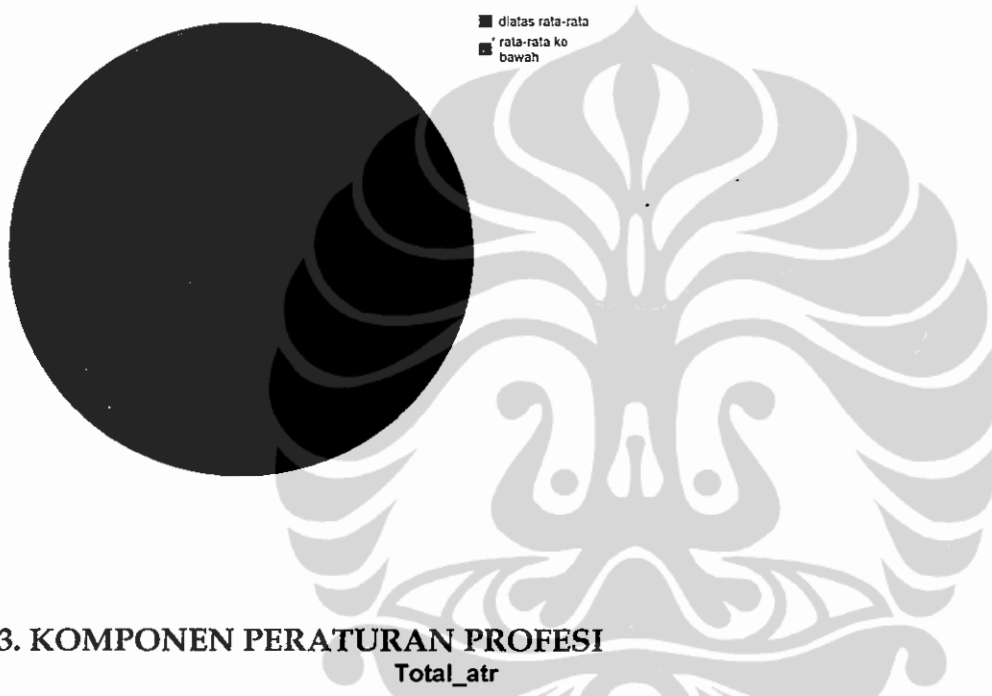
Total_sos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	.9	.9	.9
	10	1	.9	.9	1.8
	11	7	6.2	6.2	8.0
	12	11	9.7	9.7	17.7
	13	22	19.5	19.5	37.2
	14	38	33.6	33.6	70.8
	15	13	11.5	11.5	82.3
	16	8	7.1	7.1	89.4
	17	9	8.0	8.0	97.3
	18	2	1.8	1.8	99.1
	20	1	.9	.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Sos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	33	29.2	29.2	29.2
	rata-rata ke bawah	80	70.8	70.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Sos



3. KOMPONEN PERATURAN PROFESI

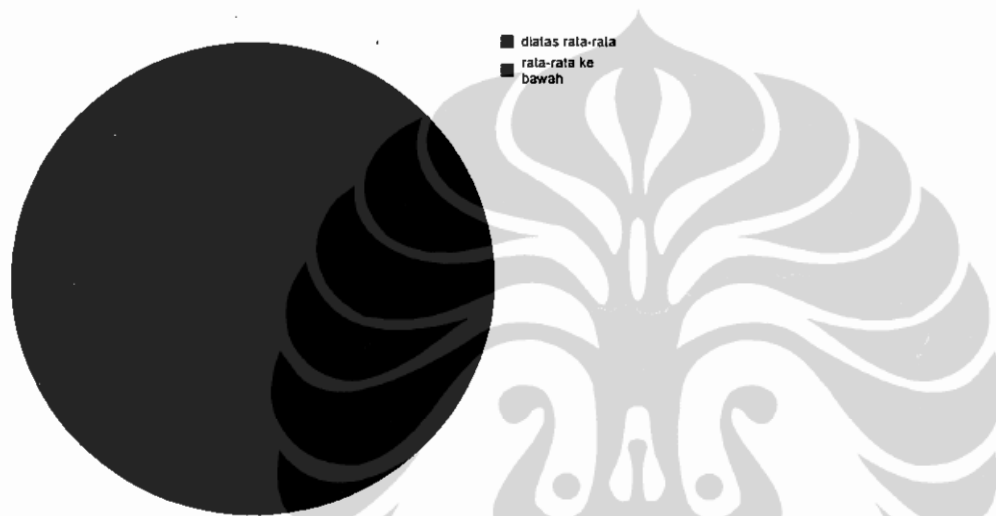
Total_atr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	.9	.9	.9
	9	4	3.5	3.5	4.4
	10	7	6.2	6.2	10.6
	11	15	13.3	13.3	23.9
	12	16	14.2	14.2	38.1
	13	10	8.8	8.8	46.9
	14	21	18.6	18.6	65.5
	15	9	8.0	8.0	73.5
	16	14	12.4	12.4	85.8
	17	14	12.4	12.4	98.2
	18	2	1.8	1.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Atr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	39	34.5	34.5	34.5
	rata-rata ke bawah	74	65.5	65.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Atr



4. KOMPONEN DEDIKASI

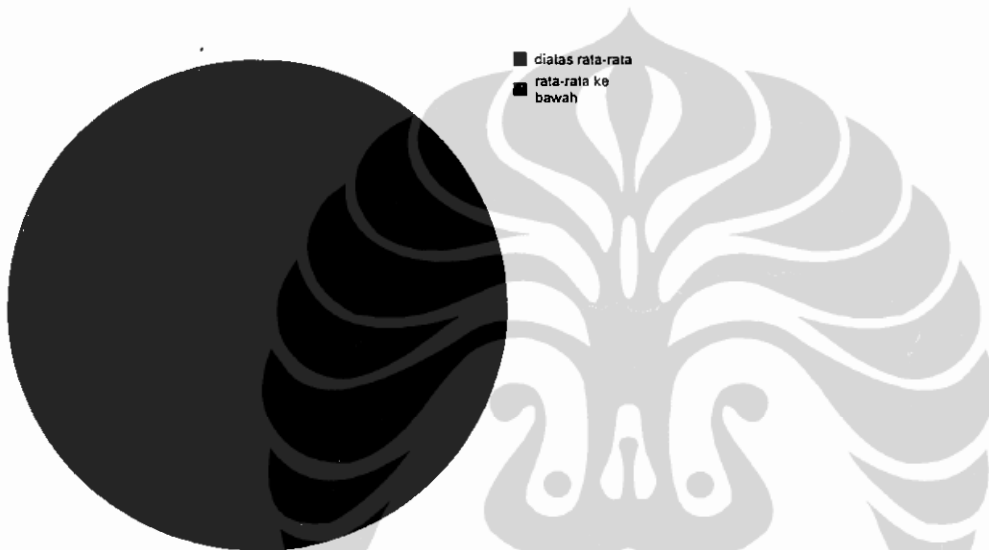
Total_ded

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	3	2.7	2.7	2.7
	9	1	.9	.9	3.5
	10	4	3.5	3.5	7.1
	11	12	10.6	10.6	17.7
	12	27	23.9	23.9	41.6
	13	16	14.2	14.2	55.8
	14	22	19.5	19.5	75.2
	15	19	16.8	16.8	92.0
	16	6	5.3	5.3	97.3
	17	2	1.8	1.8	99.1
	18	1	.9	.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Ded

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	28	24.8	24.8	24.8
	rata-rata ke bawah	85	75.2	75.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Ded



5. KOMPONEN TUNTUTAN KEMANDIRIAN

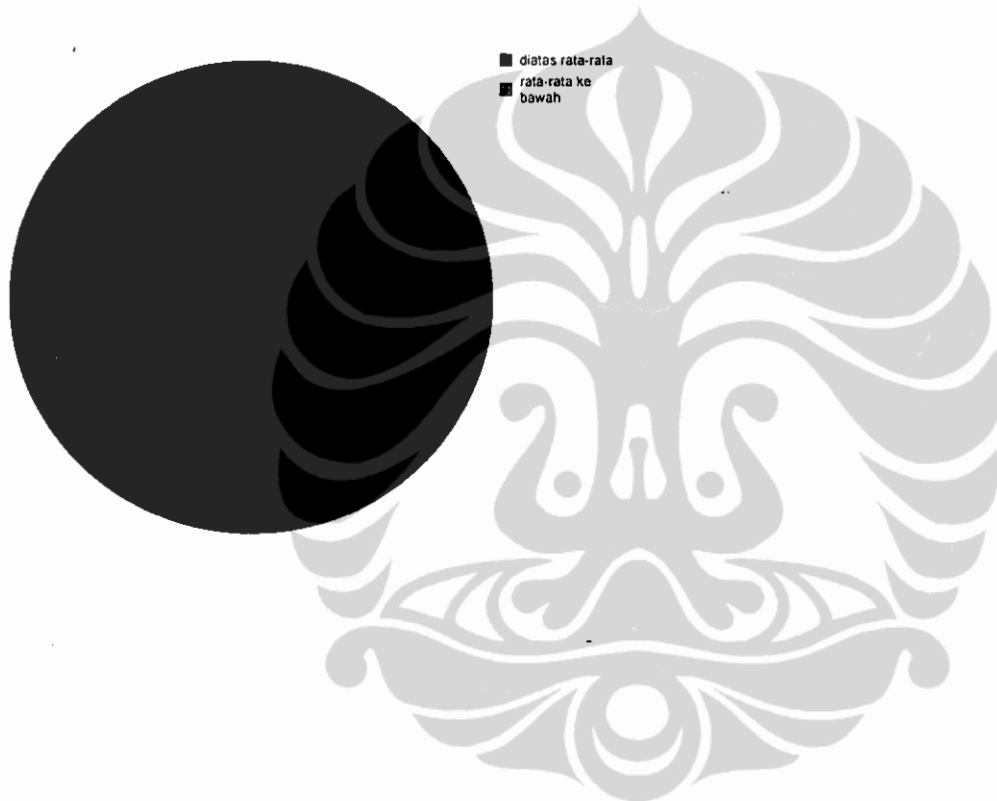
Total_Aut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	.9	.9	.9
	9	2	1.8	1.8	2.7
	10	3	2.7	2.7	5.3
	11	6	5.3	5.3	10.6
	12	19	16.8	16.8	27.4
	13	17	15.0	15.0	42.5
	14	23	20.4	20.4	62.8
	15	26	23.0	23.0	85.8
	16	9	8.0	8.0	93.8
	17	5	4.4	4.4	98.2
	18	1	.9	.9	99.1
	20	1	.9	.9	100.0
	Total		113	100.0	100.0

Aut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	65	57.5	57.5	57.5
	rata-rata ke bawah	48	42.5	42.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Aut



Tabel 1

	N of items
Komponen afiliasi komunitas	5
Komponen kewajiban sosial	5
Komponen peraturan profesi	5
Komponen dedikasi	5
Komponen tuntutan kemandirian	5
Total	25

Tabel 2

Statistics

		Total_kognitif	Total_afektif	Total_konatif
N	Valid	113	113	113
	Missing	0	0	0
Mean		18.70	24.59	24.50
Median		19.00	25.00	24.00
Std. Deviation		1.936	3.040	3.811
Skewness		-.353	-1.164	.466
Std. Error of Skewness		.227	.227	.227
Kurtosis		1.774	3.792	-.281
Std. Error of Kurtosis		.451	.451	.451
Minimum		11	11	17
Maximum		24	31	36

1. ASPEK KOGNITIF

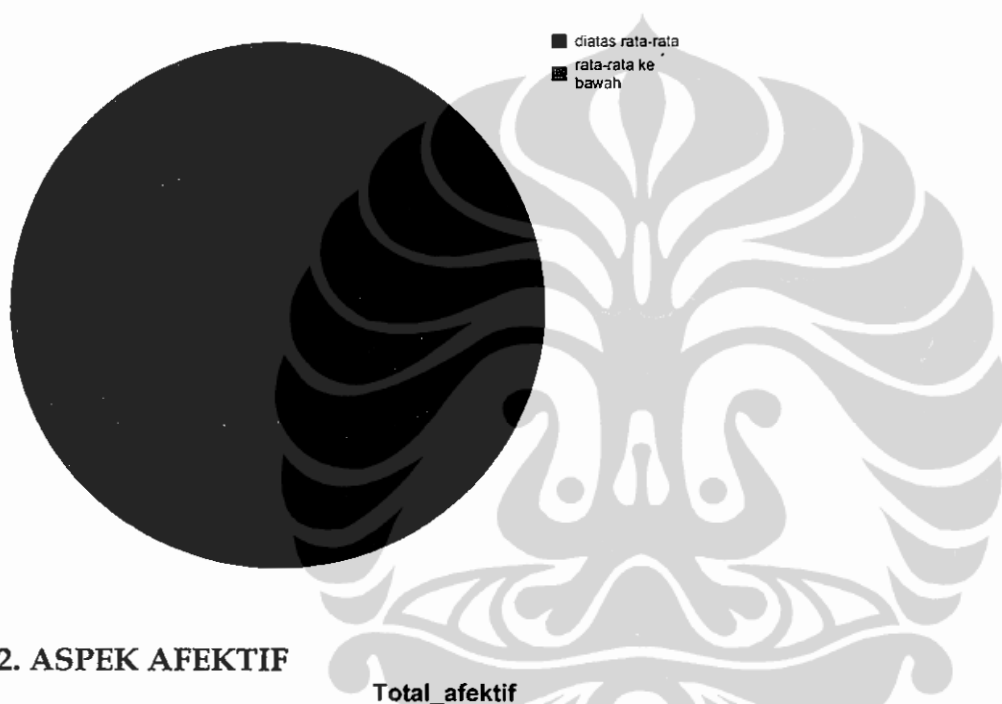
Total_kognitif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11	1	.9	.9	.9
14	1	.9	.9	1.8
15	2	1.8	1.8	3.5
16	8	7.1	7.1	10.6
17	15	13.3	13.3	23.9
18	25	22.1	22.1	46.0
19	21	18.6	18.6	64.6
20	26	23.0	23.0	87.6
21	6	5.3	5.3	92.9
22	5	4.4	4.4	97.3
23	2	1.8	1.8	99.1
24	1	.9	.9	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Kognitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	40	35.4	35.4	35.4
	rata-rata ke bawah	73	64.6	64.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Kognitif



2. ASPEK AFEKTIF

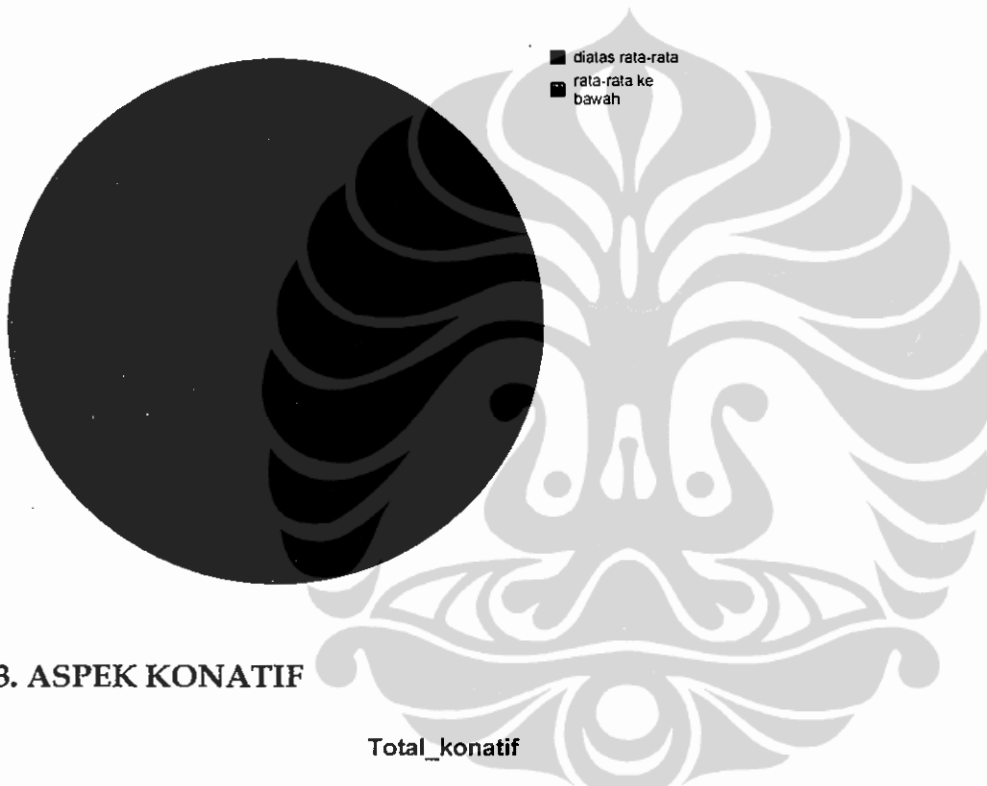
Total_afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	.9	.9	.9
	14	1	.9	.9	1.8
	18	1	.9	.9	2.7
	19	4	3.5	3.5	6.2
	20	3	2.7	2.7	8.8
	21	1	.9	.9	9.7
	22	9	8.0	8.0	17.7
	23	12	10.6	10.6	28.3
	24	18	15.9	15.9	44.2
	25	20	17.7	17.7	61.9
	26	15	13.3	13.3	75.2
	27	15	13.3	13.3	88.5
	28	5	4.4	4.4	92.9
	29	4	3.5	3.5	96.5
	30	2	1.8	1.8	98.2
	31	2	1.8	1.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	43	38.1	38.1	38.1
	rata-rata ke bawah	70	61.9	61.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Afektif



3. ASPEK KONATIF

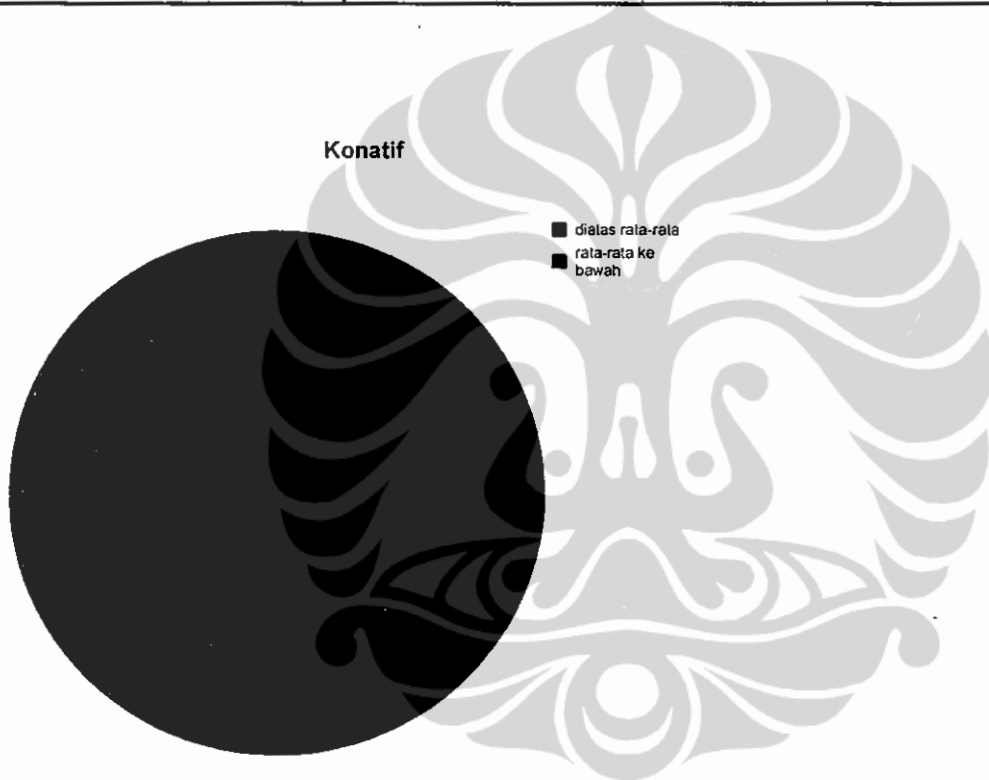
Total_konatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	.9	.9	.9
	18	4	3.5	3.5	4.4
	20	10	8.8	8.8	13.3
	21	13	11.5	11.5	24.8
	22	13	11.5	11.5	36.3
	23	12	10.6	10.6	46.9
	24	7	6.2	6.2	53.1
	25	12	10.6	10.6	63.7
	26	8	7.1	7.1	70.8
	27	7	6.2	6.2	77.0
	28	6	5.3	5.3	82.3
	29	7	6.2	6.2	88.5
	30	4	3.5	3.5	92.0
	31	5	4.4	4.4	96.5
	32	2	1.8	1.8	98.2

33	1	.9	.9	99.1
36	1	.9	.9	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Konatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	42	37.2	37.2	37.2
	rata-rata ke bawah	71	62.8	62.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



Tabel 1

	N of items
Komponen afiliasi komunitas	5
Komponen kewajiban sosial	5
Komponen peraturan profesi	5
Komponen dedikasi	5
Komponen tuntutan kemandirian	5
Total	25

Tabel 2

Statistics

		Total Keu	Total Kepeg	Total Hukum	Total PPBMN
N	Valid	38	39	19	17
	Missing	1	0	20	22
Mean		67.05	68.23	69.05	67.00
Median		68.00	68.00	68.00	68.00
Std. Deviation		8.124	5.522	6.433	5.327
Minimum		42	59	62	58
Maximum		79	81	83	78

BIRO KEUANGAN

Total_Keu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42	1	2.6	2.6	2.6
52	1	2.6	2.6	5.3
53	2	5.1	5.3	10.5
58	1	2.6	2.6	13.2
60	1	2.6	2.6	15.8
61	3	7.7	7.9	23.7
62	1	2.6	2.6	26.3
64	1	2.6	2.6	28.9
65	1	2.6	2.6	31.6
66	4	10.3	10.5	42.1
68	5	12.8	13.2	55.3
69	1	2.6	2.6	57.9
70	1	2.6	2.6	60.5
71	3	7.7	7.9	68.4
72	3	7.7	7.9	76.3
73	3	7.7	7.9	84.2
75	1	2.6	2.6	86.8

77	1	2.6	2.6	89.5
78	3	7.7	7.9	97.4
79	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	97.4	100.0	
Missing System	1	2.6		
Total	39	100.0		

Sikap_prof_birokeu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diatas rata-rata	16	42.1	42.1	42.1
rata-rata ke bawah	22	57.9	57.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sikap_prof_birokeu

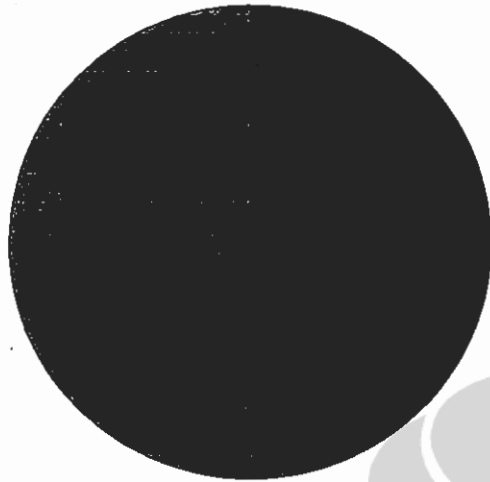


1. KOMPONEN AFILIASI KOMUNITAS BIRO KEUANGAN

Aff

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diatas rata-rata	14	36.8	36.8	36.8
rata-rata ke bawah	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Aff



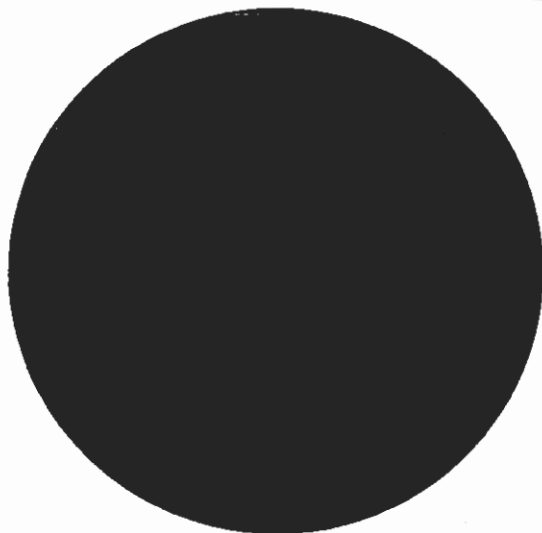
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

2. KOMPONEN KEWAJIBAN SOSIAL BIRO KEUANGAN

Sos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	didas rata-rata	14	36.8	36.8	36.8
	rata-rata ke bawah	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sos



■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

3. KOMPONEN PERATURAN PROFESI BIRO KEUANGAN

Atr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	12	31.6	31.6	31.6
	rata-rata ke bawah	26	68.4	68.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Atr

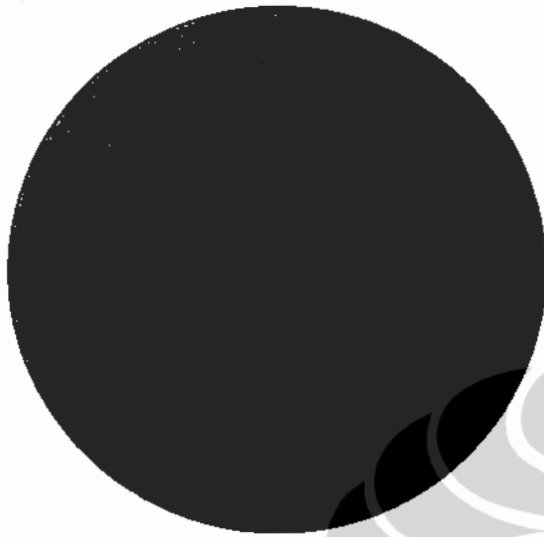


4. KOMPONEN DEDIKASI BIRO KEUANGAN

Ded

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	6	15.8	15.8	15.8
	rata-rata ke bawah	32	84.2	84.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sikap_prof_birokepeg



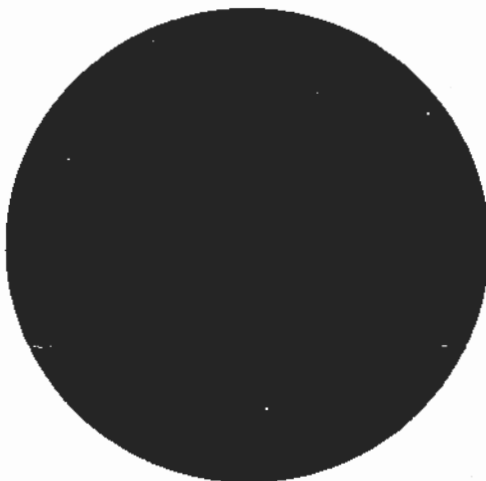
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

1. KOMPONEN AFILIASI KOMUNITAS BIRO KEPEGAWAIAN

Aff

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	didas rata-rata	11	28.2	28.2	28.2
	rata-rata ke bawah	28	71.8	71.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Aff



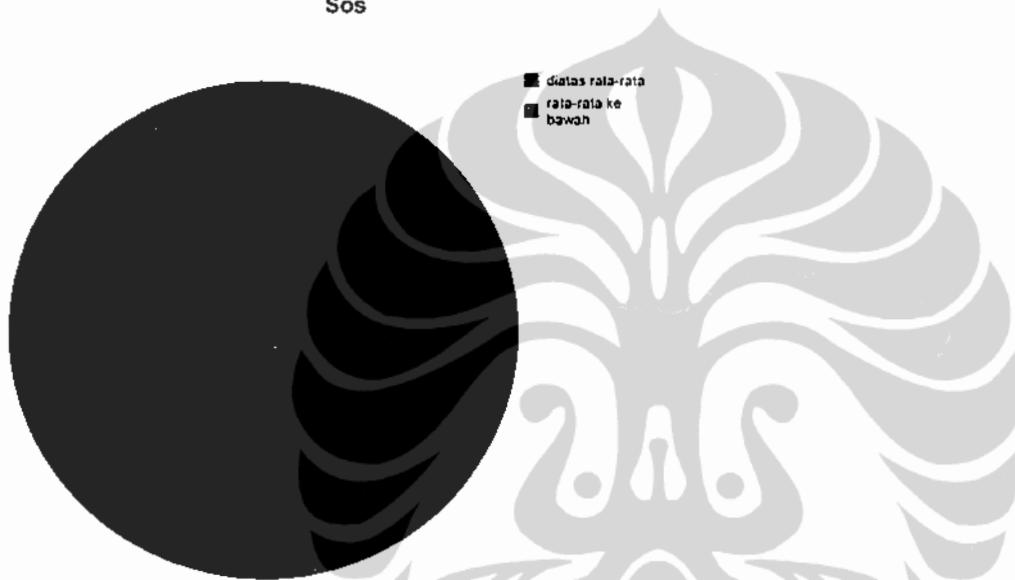
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

2. KOMPONEN KEWAJIBAN SOSIAL BIRO KEPEGAWAIAN

Sos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	11	28.2	28.2	28.2
	rata-rata ke bawah	28	71.8	71.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sos

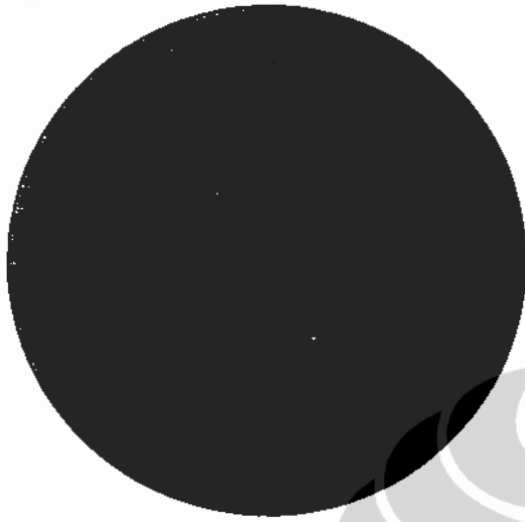


3. KOMPONEN PERATURAN PROFESI BIRO KEPEGAWAIAN

Atr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	16	41.0	41.0	41.0
	rata-rata ke bawah	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Atr



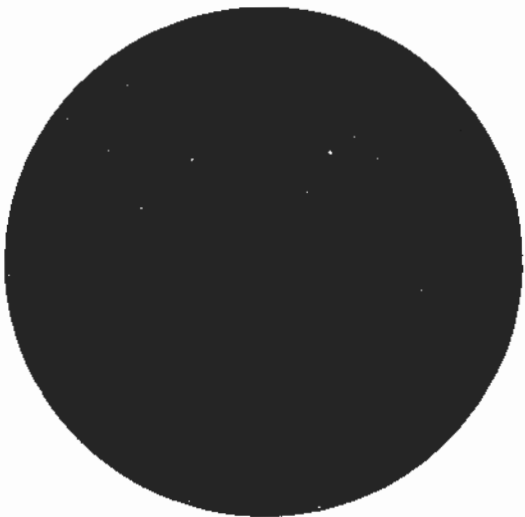
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

4. KOMPONEN DEDIKASI BIRO KEPEGAWAIAN

Ded

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	didas rata-rata	13	33.3	33.3	33.3
	rata-rata ke bawah	26	66.7	66.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Ded



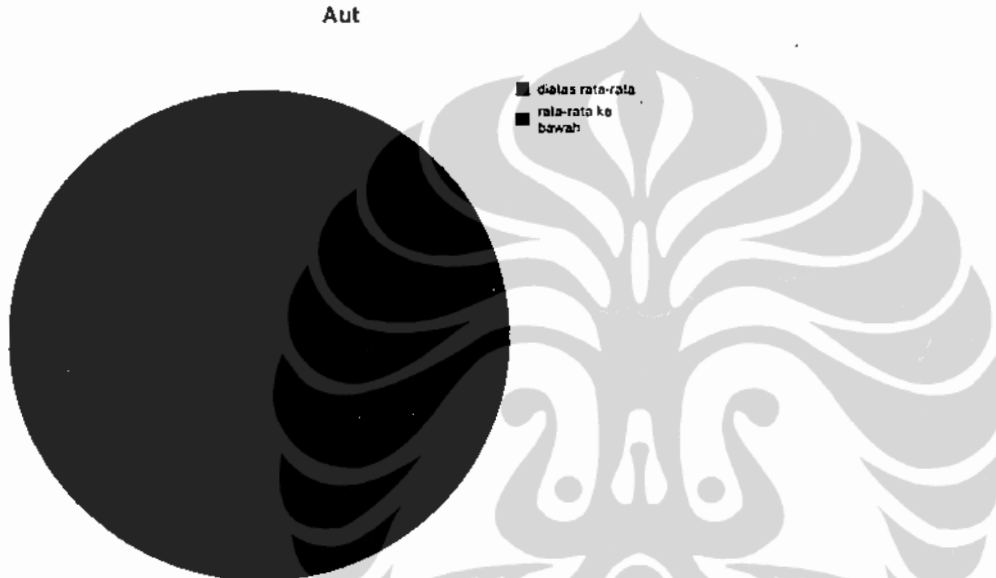
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

5. KOMPONEN TUNTUTAN KEMANDIRIAN BIRO KEPEGAWAIAN

Aut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	22	56.4	56.4	56.4
	rata-rata ke bawah	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Aut

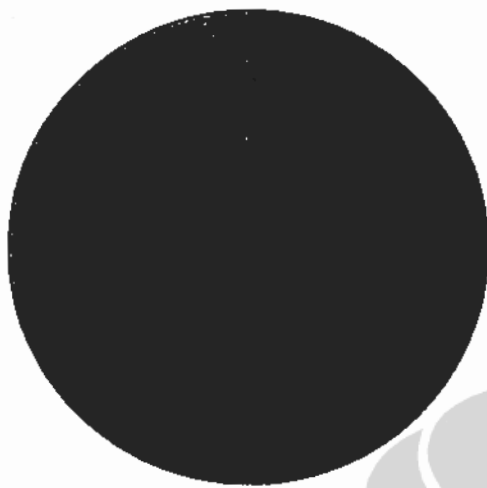


6. ASPEK KOGNITIF BIRO KEPEGAWAIAN

Kognitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	15	38.5	38.5	38.5
	rata-rata ke bawah	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Kognitif



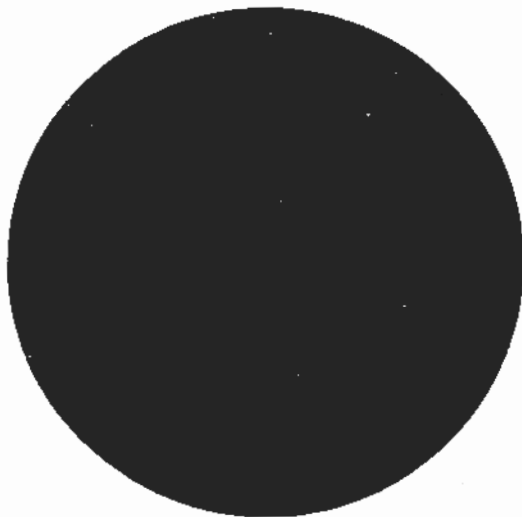
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

7. ASPEK AFEKTIF BIRO KEPEGAWAIAN

Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	15	38.5	38.5	38.5
	rata-rata ke bawah	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Afektif



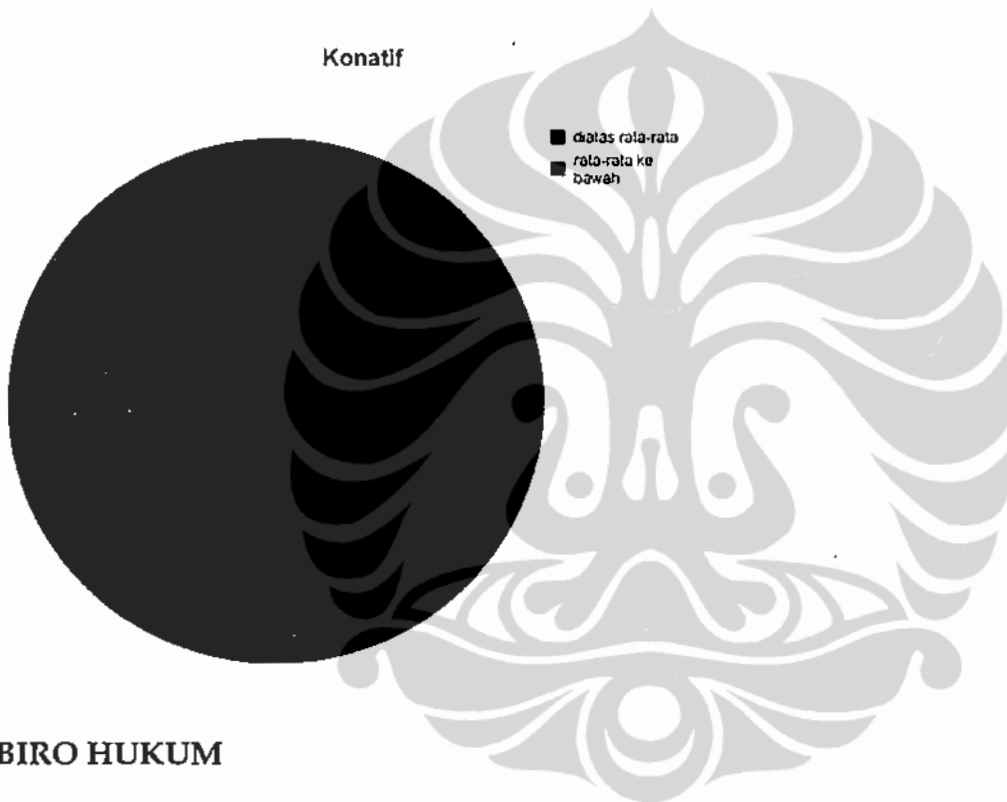
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

8. ASPEK KONATIF BIRO KEPEGAWAIAN

Konatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	15	38.5	38.5	38.5
	rata-rata ke bawah	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Konatif



BIRO HUKUM

Statistics

Slkap_prof biro hukum

N	Valid	19
	Missin g	0

Total_Hukum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	3	7.7	15.8	15.8
	63	3	7.7	15.8	31.6
	64	1	2.6	5.3	36.8
	66	1	2.6	5.3	42.1
	68	2	5.1	10.5	52.6
	70	2	5.1	10.5	63.2
	71	1	2.6	5.3	68.4
	72	1	2.6	5.3	73.7

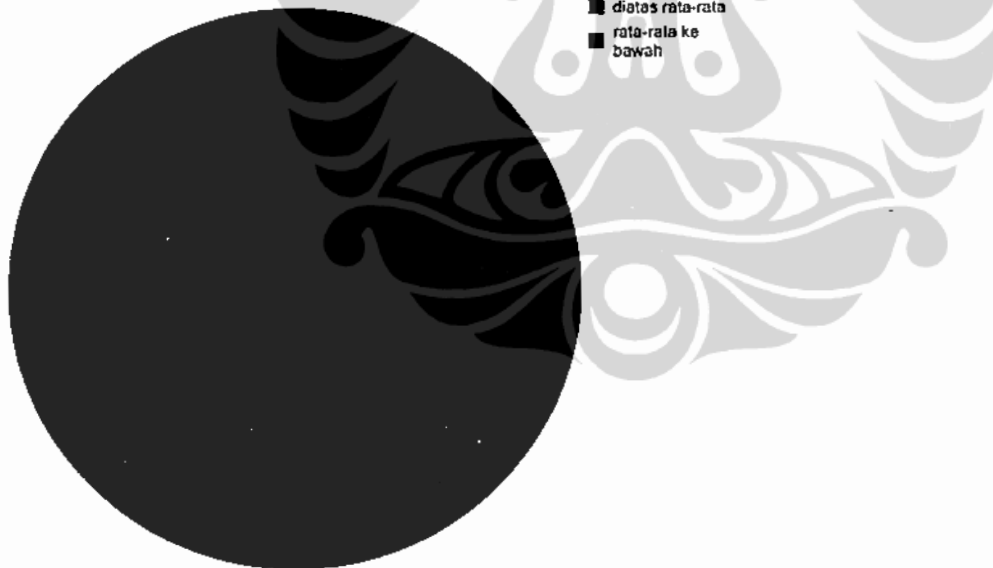
	73	1	2.6	5.3	78.9
	74	1	2.6	5.3	84.2
	78	1	2.6	5.3	89.5
	80	1	2.6	5.3	94.7
	83	1	2.6	5.3	100.0
	Total	19	48.7	100.0	
Missing	System	20	51.3		
Total		39	100.0		

1. KOMPONEN AFILIASI KOMUNITAS BIRO HUKUM

Aff

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	6	31.6	31.6	31.6
	rata-rata ke bawah	13	68.4	68.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Aff

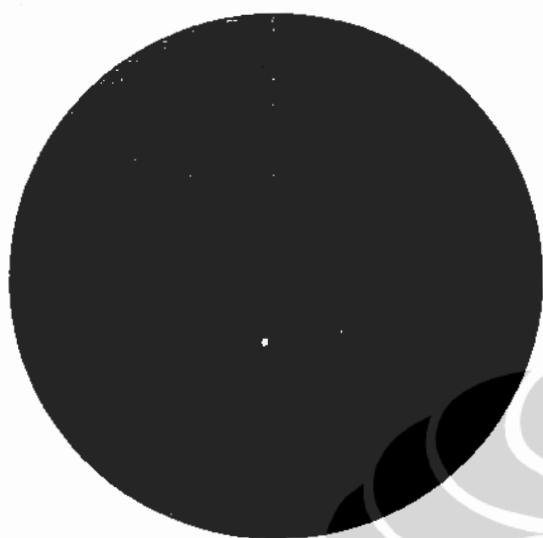


2. KOMPONEN KEWAJIBAN SOSIAL BIRO HUKUM

Sos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	4	21.1	21.1	21.1
	rata-rata ke bawah	15	78.9	78.9	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Sos



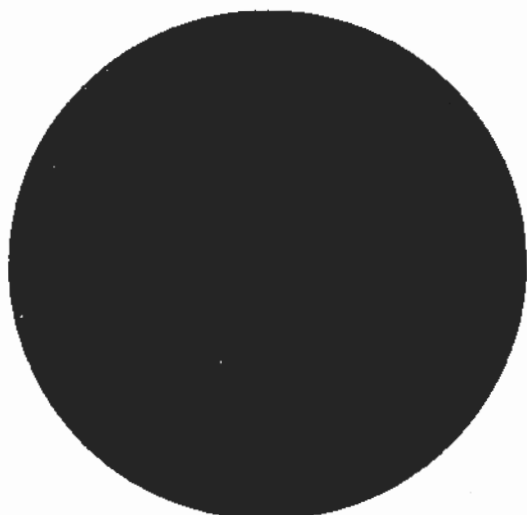
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

3. KOMPONEN PERATURAN PROFESI BIRO HUKUM

Atr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	didas rata-rata	6	31.6	31.6	31.6
	rata-rata ke bawah	13	68.4	68.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Atr



■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

4. KOMPONEN DEDIKASI BIRO HUKUM

Ded

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	dias atas rata-rata	6	31.6	31.6	31.6
	rata-rata ke bawah	13	68.4	68.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Ded

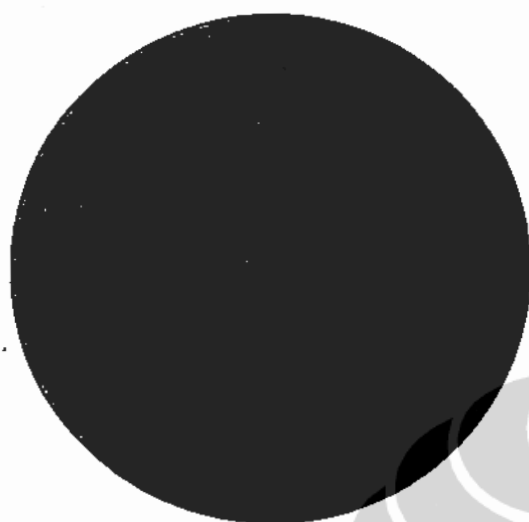


5. KOMPONEN TUNTUTAN KEMANDIRIAN BIRO HUKUM

Aut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	dias atas rata-rata	12	63.2	63.2	63.2
	rata-rata ke bawah	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Aut



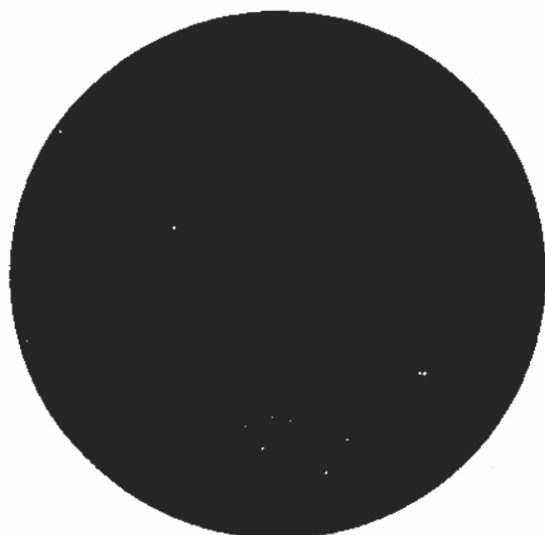
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

6. ASPEK KOGNITIF BIRO HUKUM

Kognitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	6	31.6	31.6	31.6
	rata-rata ke bawah	13	68.4	68.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Kognitif



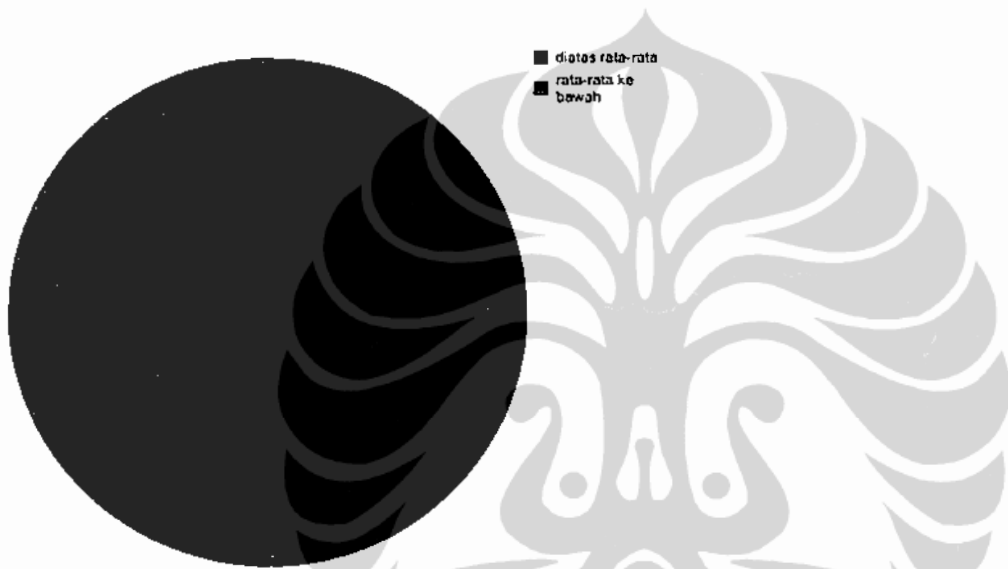
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

7. ASPEK AFEKTIF BIRO HUKUM

Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	8	42.1	42.1	42.1
	rata-rata ke bawah	11	57.9	57.9	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Afektif



8. ASPEK KONATIF BIRO HUKUM

Konatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	7	36.8	36.8	36.8
	rata-rata ke bawah	12	63.2	63.2	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Konatif



■ data rata-rata
 ■ rata-rata ke bawah

BIRO PPBMN

Statistics
 Sikap_prof_biroPPBMN

N	Valid	17
	Missing	0

Total_PPBMN

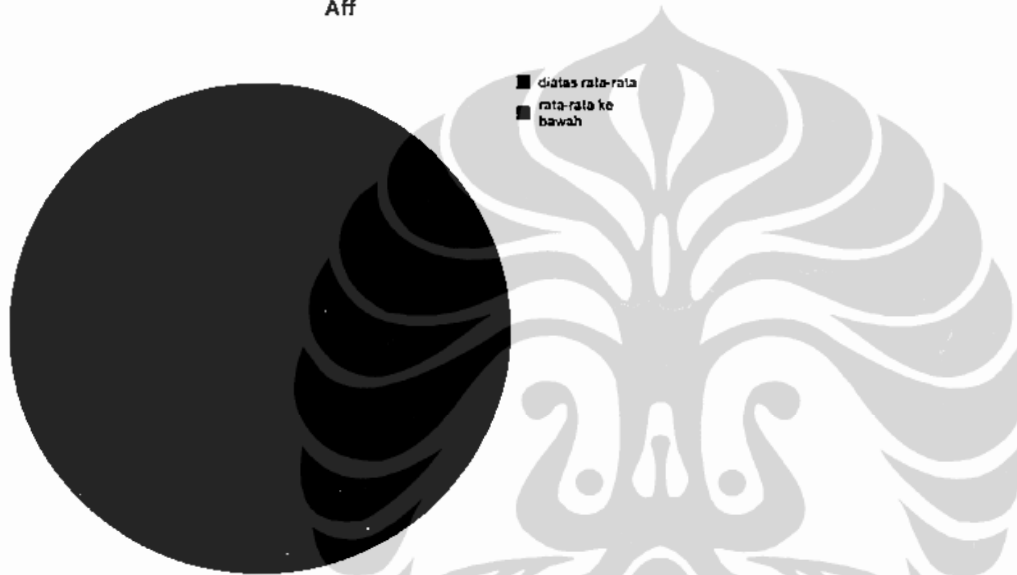
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58	1	2.6	5.9	5.9
	60	1	2.6	5.9	11.8
	62	2	5.1	11.8	23.5
	63	2	5.1	11.8	35.3
	64	1	2.6	5.9	41.2
	67	1	2.6	5.9	47.1
	68	2	5.1	11.8	58.8
	69	1	2.6	5.9	64.7
	70	1	2.6	5.9	70.6
	71	3	7.7	17.6	88.2
	74	1	2.6	5.9	94.1
	78	1	2.6	5.9	100.0
	Total		17	43.6	100.0
Missing	System	22	56.4		
Total		39	100.0		

1. KOMPONEN AFILIASI KOMUNITAS BIRO PPBMBN

Aff

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	3	17.6	17.6	17.6
	rata-rata ke bawah	14	82.4	82.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Aff



2. KOMPONEN KEWAJIBAN SOSIAL BIRO PPBMBN

Sos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	4	23.5	23.5	23.5
	rata-rata ke bawah	13	76.5	76.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Sos



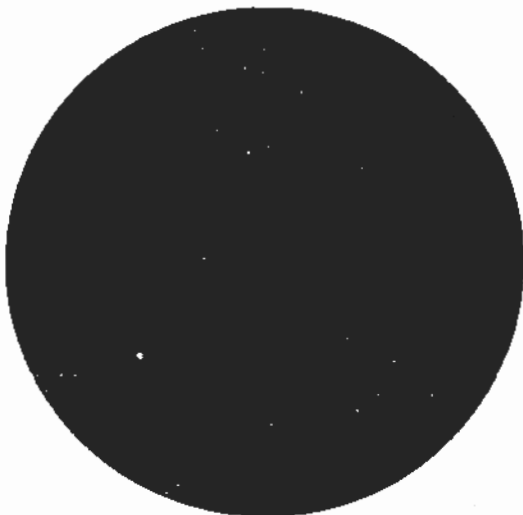
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

3. KOMPONEN PERATURAN PROFESI BIRO PPBMBN

Atr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	didas rata-rata	5	29.4	29.4	29.4
	rata-rata ke bawah	12	70.6	70.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Atr



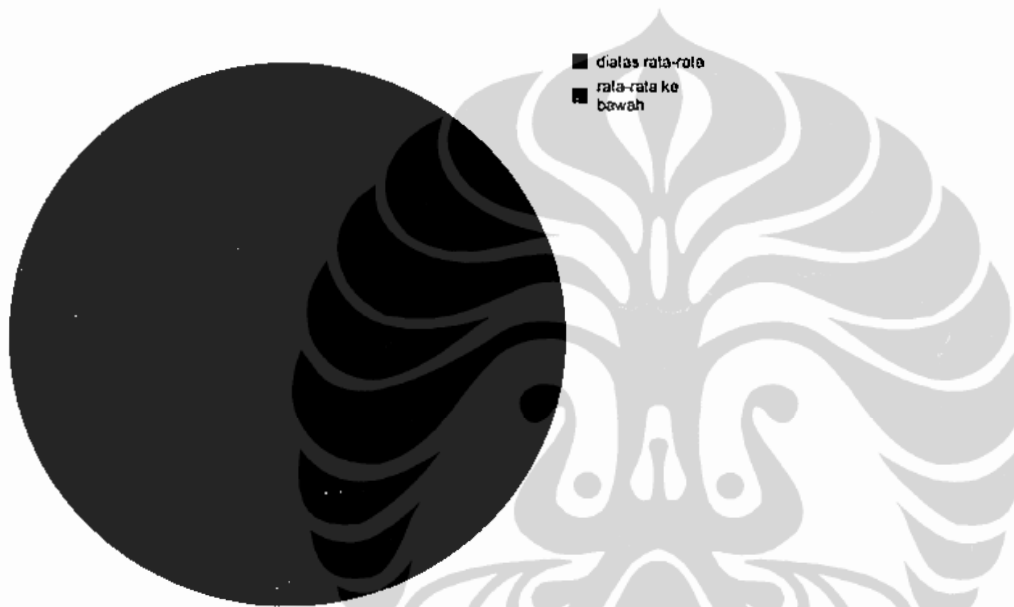
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

4. KOMPONEN DEDIKASI BIRO PPBMBN

Ded

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	3	17.6	17.6	17.6
	rata-rata ke bawah	14	82.4	82.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Ded

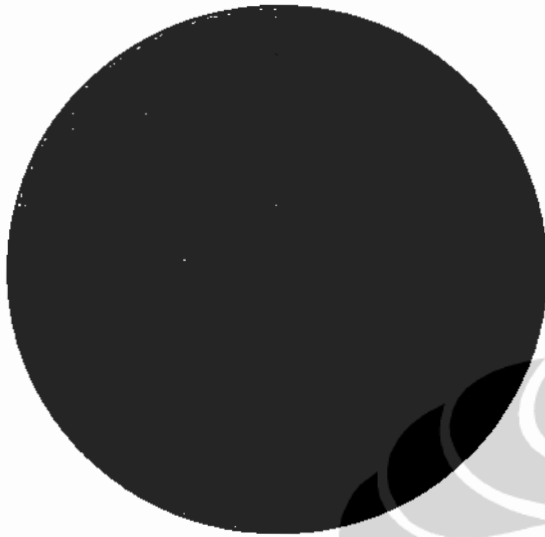


5. KOMPONEN TUNTUTAN KEMANDIRIAN BIRO PPBMBN

Aut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	8	47.1	47.1	47.1
	rata-rata ke bawah	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Aut



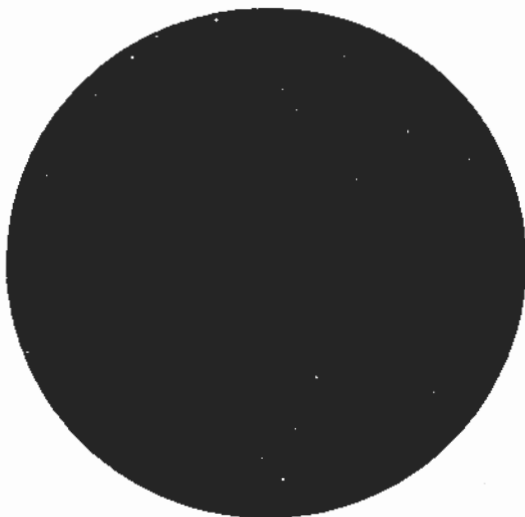
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

6. ASPEK KOGNITIF BIRO PPBMBN

Kognitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	didas rata-rata	6	35.3	35.3	35.3
	rata-rata ke bawah	11	64.7	64.7	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Kognitif



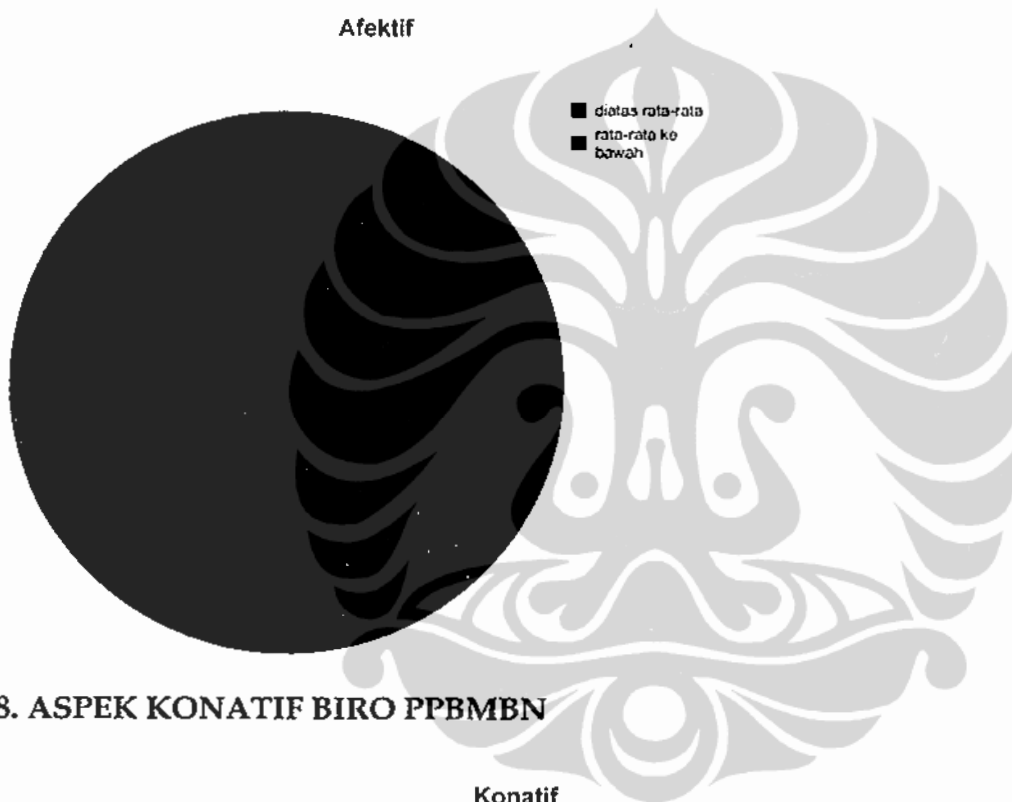
■ diatas rata-rata
■ rata-rata ke bawah

7. ASPEK AFEKTIF BIRO PPBMBN

Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	4	23.5	23.5	23.5
	rata-rata ke bawah	13	76.5	76.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Afektif



8. ASPEK KONATIF BIRO PPBMBN

Konatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas rata-rata	7	41.2	41.2	41.2
	rata-rata ke bawah	10	58.8	58.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Konatif

- diatas rata-rata
- rata-rata ke bawah

