

## Teknik Pendistribusian Sampel

Teknik pendistribusian sampel dengan menggunakan tabel populasi-sampel berdasarkan rumus dari Frank Lynch (Irawan:2006:250) sebagai berikut:

$$n = \frac{NZ^2 \cdot p(1-p)}{ND^2 + Z^2 \cdot p(1-p)}$$

Dimana: n = Ukuran Sampel (79)  
 N = Jumlah Populasi (450)  
 Z = Nilai di area di bawah kurva distribusi normal (1,96)  
 p = Proporsi terbesar yang mungkin (0,50)  
 D = Derajat Penyimpangan (10%)

Dengan menggunakan tabel populasi-sampel berdasarkan rumus dari Frank Lynch, maka untuk Jumlah Populasi (N) 450, pada taraf kepercayaan 95% dan derajat penyimpangan (D) 10%, maka Ukuran Sampel (n) dalam penelitian ini berjumlah 79. Sehingga pendistribusian sampel adalah sebagai berikut:

No.	Jabatan	Total		
		Populasi	Sampel	
1	Pimpinan	5	$\frac{5}{450} \times 79$	0,87 ≈ 1
2	Penasehat	2	$\frac{2}{450} \times 79$	0,35 ≈ 0
3	Struktural	26	$\frac{26}{450} \times 79$	4,56 ≈ 4
4	Fungsional Spesifik	214	$\frac{214}{450} \times 79$	37,57 ≈ 38
5	Fungsional Umum	33	$\frac{33}{450} \times 79$	5,79 ≈ 6
6	Administrasi dan Pendukung	118	$\frac{118}{450} \times 79$	20,72 ≈ 21
7.	CPF (Functional Personnel Candidate)	52	$\frac{52}{450} \times 79$	9,13 ≈ 9
Total		450		79

Dengan kembalinya 65 buah kuesioner, maka mengakibatkan penurunan derajat penyimpangan (D), dari semula sebesar 10% menjadi 11,24%. Dengan menggunakan rumus Frank Lynch, untuk Jumlah Populasi (N) 450, Ukuran Sampel (n) 65, pada taraf kepercayaan 95% maka didapatkan derajat penyimpangan (D) sebesar 11,24%, yang penghitungannya menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{NZ^2 \cdot p(1-p)}{ND^2 + Z^2 \cdot p(1-p)}$$

Dimana:  
 n = Ukuran Sampel (65)  
 N = Jumlah Populasi (450)  
 Z = Nilai di area di bawah kurva distribusi normal (1,96)  
 p = Proporsi terbesar yang mungkin (0,50)  
 D = Derajat Penyimpangan (11,24%)

$$ND^2 + Z^2 \cdot p(1-p) = \frac{NZ^2 \cdot p(1-p)}{n}$$

$$ND^2 = \frac{NZ^2 \cdot p(1-p)}{n} - Z^2 \cdot p(1-p)$$

$$D = \frac{\sqrt{\frac{NZ^2 \cdot p(1-p)}{n} - Z^2 \cdot p(1-p)}}{N}$$

### Penghitungan Perubahan Derajat Penyimpangan

#### I Sampel

Dengan nilai:

Tingkat kepercayaan		95%	95%
Z	=	1,96	1,96
N	=	450	450
p	=	0,5	0,5
D	=	0,1	0,1125

maka diperoleh nilai:

n	=	79,14805	64,93369
	≈	(79)	(65)

#### II Derajat Penyimpangan

Dengan nilai:

Tingkat kepercayaan		95%
N	=	450
Z	=	1,96
p	=	0,5
n	=	65

maka diperoleh nilai:

D	=	0,112433	=	11,24%
	≈	0,1124		

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir pada Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, kami tengah melakukan penelitian mengenai peran yang dijalankan Biro SDM di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran yang telah dijalankan Biro SDM KPK dalam rangka pencapaian peran strategis Biro SDM KPK. Peran Strategis Biro SDM dalam penelitian ini didasarkan pada konsep peran ganda Biro SDM dimana untuk meraih keunggulan bersaing, Manajemen SDM harus dilihat dari empat aspek yang dihasilkan Biro SDM, dalam bentuk peran yang harus dijalankan yaitu:

1. Mitra Strategis, Peran ini menitikberatkan pada kemampuan Biro SDM antara lain untuk menciptakan proses pengukuran kinerja dalam organisasi, menerjemahkan strategi KPK menjadi tindakan dan membantu melaksanakan strategi KPK, menyelaraskan strategi Biro SDM dengan strategi KPK dan melibatkan dalam perencanaan strategis serta pencapaian tujuan KPK.
2. Ahli Administrasi, Peran ini menitikberatkan pada kemampuan Biro SDM antara lain untuk menata ulang proses kerja Biro SDM agar menjadi lebih baik, mendefinisikan peran Unit SDM dalam menciptakan nilai bagi KPK, mengukur kinerja Biro SDM dari segi efisiensi sumber daya dan efektivitas kualitasnya, aktif dalam merancang dan menyediakan pelayanan SDM, menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam hal administrasi pengelolaan SDM.
3. Pendorong Semangat Pegawai, Peran ini menitikberatkan pada kemampuan Biro SDM antara lain untuk mendengarkan dan menghormati aspirasi/keluhan pegawai serta dapat dipercaya, memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, memenuhi kebutuhan pegawai, meningkatkan motivasi, kontribusi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, membuat kebijakan dan program yang merespon kebutuhan individu pegawai.
4. Agen Perubahan, Peran ini menitikberatkan pada kemampuan Biro SDM antara lain untuk menguasai teori dan melaksanakannya guna mendukung perubahan dalam KPK (membuat program untuk meningkatkan kemampuan KPK untuk berubah), memimpin transformasi dengan melaksanakannya dalam fungsi-fungsi SDM, bertindak sebagai fasilitator bagi perubahan, dan perancang system perubahan. membantu KPK mengantisipasi dan beradaptasi dengan isu-isu masa depan, membuat terjadinya perubahan

Kami memahami kesibukan Bapak/Ibu dan menyadari bahwa waktu amat berarti bagi Bapak/Ibu, namun berkaitan dengan data yang kami butuhkan dalam penelitian ini, mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi kuesioner terlampir dengan memberikan jawaban/pendapat terhadap pertanyaan/pernyataan melalui kuesioner terlampir sesuai dengan pengalaman dan pengamatan Bapak/Ibu terhadap pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KPK. Tidak ada jawaban/pendapat yang salah dan seluruh jawaban/pendapat hanya akan dipakai untuk keperluan penelitian sehingga akan dijamin kerahasiaannya.

Selanjutnya, kami sampaikan bahwa kuesioner terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu:

- o Bagian I merupakan keterangan umum mengenai Bapak/Ibu dan mengenai pekerjaan Bapak/Ibu
- o Bagian II merupakan pengukuran peran yang dijalankan Biro SDM KPK

Kuesioner yang telah diisi lengkap mohon dapat disampaikan kepada Biro SDM selambat-lambatnya tanggal.....2008.

Kami mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner secara lengkap, karena pendapat Bapak/Ibu sangat penting dalam membantu penelitian kami.

Hormat kami,

Diana A.

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

## Bagian I

## Keterangan Umum Responden

Mohon berikan tanda cek (√) pada salah satu kotak yang tersedia mengenai kondisi Bapak/Ibu.

## Bagian II

## Pengukuran Peran yang Dijalankan Biro SDM KPK

Sebelum mengisi salah satu jawaban yang tersedia atas 40 (empat puluh) pernyataan/pertanyaan dalam Bagian II, mohon menjawab 4 (empat) pertanyaan sebelumnya dengan memberikan tanda cek (√) untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Selanjutnya, untuk pengisian 40 (empat puluh) pernyataan/pertanyaan, mohon berikan tanda cek (√) terhadap salah satu jawaban yang tersedia atas pernyataan berikut, yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai, dengan cara membandingkan antara pernyataan dengan kondisi yang sebenarnya, berdasarkan pengalaman dan pengamatan Bapak/Ibu di KPK.

Penilaian untuk 4 (empat) pertanyaan dan 40 (empat puluh) pernyataan/pertanyaan bergerak dari angka 1 (paling rendah) sampai dengan angka 5 (paling tinggi), yaitu:

- 1 = jika pernyataan dalam kuesioner **sangat rendah** frekuensi penerapannya
- 2 = jika pernyataan dalam kuesioner **rendah** frekuensi penerapannya
- 3 = jika pernyataan dalam kuesioner **cukup** frekuensi penerapannya
- 4 = jika pernyataan dalam kuesioner **tinggi** frekuensi penerapannya
- 5 = jika pernyataan dalam kuesioner **sangat tinggi** frekuensi penerapannya.

Alterfi BAGIAN I

Keterangan Umum Responden

Mohon berikan tanda cek (√) pada salah satu kotak yang tersedia mengenai kondisi Bapak/Ibu.

Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/>	Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan
Usia	<input type="checkbox"/>	≤ 20 - 25	<input type="checkbox"/>	41 - 45
	<input type="checkbox"/>	26 - 30	<input type="checkbox"/>	46 - 50
	<input type="checkbox"/>	31 - 35	<input type="checkbox"/>	51 - 55
	<input type="checkbox"/>	36 - 40	<input type="checkbox"/>	≥ 56
	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/>	Pascasarjana (S2/S3)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		Sarjana (S1)	<input type="checkbox"/>	Sekolah Dasar (SD)
<input type="checkbox"/>		Diploma/Akademi (D1/D2/D3/D4)		
Rumpun jabatan	<input type="checkbox"/>	Struktural	<input type="checkbox"/>	Fungsional Umum
	<input type="checkbox"/>	Fungsional Spesifik/khusus	<input type="checkbox"/>	Administrasi
Deputi/Sekjen	<input type="checkbox"/>	Pencegahan	<input type="checkbox"/>	PIPM
	<input type="checkbox"/>	Penindakan	<input type="checkbox"/>	Sekjen
	<input type="checkbox"/>	INDA		

Direktorat/Biro .....

Lama menduduki jabatan saat ini ..... tahun

Masa Kerja di KPK ..... tahun

## Bagian II

### Pengukuran Peran yang Dijalankan Biro SDM KPK

Mohon Bapak/Ibu menjawab 4 (empat) pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda cek (√) untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia.

1. Secara umum berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, apakah proses penilaian kinerja yang dijalankan Biro SDM dikaitkan dengan pemberian penghargaan/hukuman?

sangat rendah penerapannya				sangat tinggi penerapannya
1	2	3	4	5

2. Secara umum menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah mekanisme/prosedur pengelolaan dan pelayanan SDM (misalnya proses pemberian kompensasi, kegiatan pengembangan dan pembelajaran) senantiasa disempurnakan agar terlaksana lebih baik?

sangat rendah penerapannya				sangat tinggi penerapannya
1	2	3	4	5

3. Secara umum berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, apakah aspirasi dan keluhan pegawai selalu didengarkan dan mendapat tanggapan dari Biro SDM?

sangat rendah penerapannya				sangat tinggi penerapannya
1	2	3	4	5

4. Secara umum menurut penilaian Bapak/Ibu jika KPK melakukan suatu perubahan (misalnya perubahan sistem kerja atau budaya organisasi), apakah Biro SDM membantu terlaksananya perubahan tersebut?

sangat rendah penerapannya				sangat tinggi penerapannya
1	2	3	4	5

Apabila telah selesai mengisi 4 (empat) pertanyaan tersebut, mohon dilanjutkan pengisian pada 40 (empat puluh) pernyataan/pertanyaan.

## BAGIAN II

## Pengukuran Peran yang Dijalankan Biro SDM KPK

Mohon berikan tanda cek (√) terhadap salah satu jawaban yang tersedia atas pernyataan berikut, yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai, dengan cara membandingkan antara pernyataan dengan kondisi yang sebenarnya berdasarkan pengalaman dan pengamatan Bapak/Ibu di KPK.

Penilaian bergerak dari angka 1 (paling rendah) sampai dengan angka 5 (paling tinggi).

Angka 1 jika pernyataan dalam kuesioner **sangat rendah** frekuensi penerapannya

Angka 2 jika pernyataan dalam kuesioner **rendah** frekuensi penerapannya

Angka 3 jika pernyataan dalam kuesioner **cukup** frekuensi penerapannya

Angka 4 jika pernyataan dalam kuesioner **tinggi** frekuensi penerapannya

Angka 5 jika pernyataan dalam kuesioner **sangat tinggi** frekuensi penerapannya

No.	Pernyataan/Pertanyaan	sangat rendah				sangat tinggi
		1	2	3	4	5
1	Dalam merencanakan dan menjalankan kegiatannya, Biro SDM berupaya membantu KPK mencapai tujuan organisasi yaitu dalam mencegah dan menindak Tindak Pidana Korupsi sesuai dengan visi dan misinya dengan berlandaskan azas dan nilai-nilai KPK					
2	Dalam merencanakan dan menjalankan kegiatannya, Biro SDM berupaya membantu KPK meningkatkan efisiensi operasional dalam hal penggunaan sumber daya yang dimiliki					
3	Dalam merencanakan dan menjalankan kegiatannya, Biro SDM berupaya membantu memenuhi kebutuhan pribadi pegawai dengan memberikan kompensasi yang memadai sesuai dengan kemampuan organisasi					
4	Dalam merencanakan dan menjalankan kegiatannya, Biro SDM berupaya membantu KPK menyesuaikan diri terhadap perubahan agar KPK senantiasa siap dengan tantangan yang selalu dihadapi					
5	Biro SDM berpartisipasi dalam proses penyusunan strategi bisnis KPK yaitu dalam melakukan pencegahan (preventif) dan penindakan (represif) Tindak Pidana Korupsi secara seimbang					
6	Biro SDM berpartisipasi dalam memberikan pelayanan SDM kepada seluruh pegawai KPK guna membantu melaksanakan tugas-tugasnya					
7	Biro SDM berpartisipasi dalam meningkatkan komitmen pegawai dengan jalan memberikan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan pribadi pegawai sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja					
8	Biro SDM berpartisipasi dalam membangun perubahan budaya baik untuk memperbaharui maupun bertransformasi dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan organisasi					
9	Dalam rangka mendukung strategi organisasi KPK, Biro SDM berupaya memastikan bahwa strategi Biro SDM sejalan dengan strategi organisasi					
10	Dalam rangka mendukung pemakaian sumberdaya sesuai kebutuhan, Biro SDM berupaya memastikan bahwa pelayanan SDM terlaksana secara efisien					
11	Dalam rangka mendukung peningkatan komitmen pegawai dalam bekerja, Biro SDM berupaya memastikan bahwa kebijakan-kebijakan dan program-program Biro SDM merespon kebutuhan pribadi pegawai					
12	Dalam rangka mendukung penyesuaian organisasi terhadap perubahan lingkungan organisasi, Biro SDM berupaya memastikan bahwa proses-proses dan program-program Biro SDM meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah					



No.	Pernyataan/Pertanyaan	sangat rendah				sangat tinggi
		1	2	3	4	5
13	Kemampuan Biro SDM untuk membantu melaksanakan strategi SDM dapat menjadi salah satu ukuran dalam mengukur efektifitas Biro SDM untuk mencapai tujuannya					
14	Kemampuan Biro SDM untuk memberikan pelayanan SDM secara efisien dapat menjadi salah satu ukuran dalam mengukur efektifitas Biro SDM untuk mencapai tujuannya					
15	Kemampuan Biro SDM untuk pegawai memenuhi kebutuhan pribadinya dapat menjadi salah satu ukuran dalam mengukur efektifitas Biro SDM untuk mencapai tujuannya					
16	Kemampuan Biro SDM untuk membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan isu-isu masa depan dapat menjadi salah satu ukuran dalam mengukur efektifitas Biro SDM untuk mencapai tujuannya					
17	Biro SDM dipandang sebagai Mitra Strategis yaitu antara lain Biro SDM berpartisipasi dalam proses pengukuran kinerja, membantu melaksanakan strategi KPK, menyelaraskan strategi Biro SDM dengan strategi KPK, dilibatkan dalam perencanaan strategis dan pencapaian tujuan KPK					
18	Biro SDM dipandang sebagai Ahli Administrasi yaitu antara lain bagaimana Biro SDM menata ulang proses kerja Biro SDM agar menjadi lebih baik, aktif dalam merancang dan menyediakan pelayanan SDM, memproses dokumen dan transaksi secara efisien.					
19	Biro SDM dipandang sebagai Pendorong Semangat Pegawai yaitu antara lain bagaimana Biro SDM memenuhi kebutuhan pegawai, meningkatkan motivasi, kontribusi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, membuat kebijakan dan program yang merespon kebutuhan individu pegawai, mendengarkan aspirasi/keluhan pegawai					
20	Biro SDM dipandang sebagai Agen Perubahan yaitu antara lain bagaimana Biro SDM membuat program untuk meningkatkan kemampuan KPK untuk berubah, membantu KPK mengantisipasi dan beradaptasi dengan isu-isu masa depan, membuat terjadinya perubahan					
21	Dalam rangka menjalankan perannya sebagai Mitra Strategis organisasi, Biro SDM menyediakan waktu untuk penyusunan, pembahasan, dan pelaksanaan masalah-masalah strategis					
22	Dalam rangka menjalankan perannya sebagai Ahli Administrasi, Biro SDM menyediakan waktu untuk penyusunan, pembahasan, dan pelaksanaan masalah-masalah operasional					
23	Dalam rangka menjalankan perannya sebagai Pendorong Semangat Pegawai, Biro SDM menyediakan waktu untuk mendengarkan dan menanggapi aspirasi/keluhan pegawai					
24	Dalam rangka menjalankan perannya sebagai Agen Perubahan, Biro SDM menyediakan waktu untuk mendukung dilaksanakannya perilaku baru agar organisasi tetap kompetitif					
25	Biro SDM berusaha menjadi peserta aktif dalam perencanaan bisnis yaitu dalam penyusunan dan pelaksanaan perencanaan organisasi KPK					
26	Biro SDM berusaha menjadi peserta aktif dalam merancang dan menyediakan pelayanan SDM guna dalam memenuhi kebutuhan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugasnya					
27	Biro SDM berusaha menjadi peserta aktif dalam mendengarkan dan menanggapi aspirasi/keluhan pegawai dalam rangka menampung ide-ide baru dan mengevaluasi/menyempurnakan pelayanan Biro SDM terhadap seluruh pegawai					
28	Biro SDM berusaha menjadi peserta aktif dalam pembaharuan organisasi, perubahan, atau bertransformasi agar organisasi senantiasa mampu menghadapi tantangan di masa depan					

No.	Pernyataan/Pertanyaan	sangat rendah				sangat tinggi
		1	2	3	4	5
29	Untuk menyelaraskan strategi SDM dan strategi bisnis merupakan fokus dari pelaksanaan Manajemen SDM yang dijalankan Biro SDM					
30	Untuk memonitor proses-proses administratif merupakan fokus dari pelaksanaan Manajemen SDM yang dijalankan Biro SDM					
31	Untuk menawarkan bantuan dalam membantu pegawai memenuhi kebutuhan keluarga dan kebutuhan pribadinya merupakan fokus dari pelaksanaan Manajemen SDM yang dijalankan Biro SDM					
32	Untuk membangun kembali perilaku dalam rangka perubahan organisasi merupakan fokus dari pelaksanaan Manajemen SDM yang dijalankan Biro SDM					
33	Untuk menghubungkan strategi Biro SDM dalam rangka pelaksanaan strategi bisnis, Biro SDM berusaha mengembangkan proses-proses dan program-program di bidang pengelolaan SDM					
34	Untuk memproses dokumen dan transaksi secara efisien, Biro SDM mengembangkan proses-proses dan program-program di bidang pengelolaan SDM					
35	Untuk memenuhi kebutuhan pribadi pegawai, Biro SDM mengembangkan proses-proses dan program-program di bidang pengelolaan SDM					
36	Untuk membantu organisasi mentransformasikan dirinya, Biro SDM mengembangkan proses-proses dan program-program di bidang pengelolaan SDM					
37	Kemampuan Biro SDM dalam membantu mencapai tujuan strategis akan melahirkan kredibilitas Biro SDM, yaitu dengantumbuhnya kepercayaan seluruh pegawai kepada Biro SDM					
38	Kemampuan Biro SDM dalam meningkatkan produktivitas Biro SDM akan melahirkan kredibilitas Biro SDM, yaitu dengan tumbuhnya kepercayaan seluruh pegawai kepada Biro SDM					
39	Kemampuan Biro SDM dalam membantu pegawai memenuhi kebutuhan pribadi akan melahirkan kredibilitas Biro SDM, yaitu dengan tumbuhnya kepercayaan seluruh pegawai kepada Biro SDM					
40	Kemampuan Biro SDM dalam membuat terjadinya perubahan akan melahirkan kredibilitas Biro SDM, yaitu dengan tumbuhnya kepercayaan seluruh pegawai kepada Biro SDM					

Mohon dicek kembali untuk memastikan tidak ada yang terlewat. Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

## Validity

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pernyatn1	93	3303,5	0,915	0,993
pernyatn2	93,2	3376,7	0,892	0,993
pernyatn3	93,8	3376,7	0,565	0,994
pernyatn4	92,8	3312,7	0,953	0,993
pernyatn5	93,8	3374,7	0,971	0,993
pernyatn6	92,6	3322,3	0,948	0,993
pernyatn7	93,2	3321,2	0,882	0,993
pernyatn8	92,8	3337,7	0,977	0,993
pernyatn9	92,8	3345,7	0,864	0,993
pernyatn10	93	3353,5	0,946	0,993
pernyatn11	93,6	3377,3	0,909	0,993
pernyatn12	93,4	3366,8	0,949	0,993
pernyatn13	93	3328	0,993	0,993
pernyatn14	92,8	3337,7	0,977	0,993
pernyatn15	93,4	3363,8	0,874	0,993
pernyatn16	94,2	3406,7	0,815	0,993
pernyatn17	93	3361	0,905	0,993
pernyatn18	93,4	3366,8	0,949	0,993
pernyatn19	93,2	3321,2	0,882	0,993
pernyatn20	94	3389,5	0,753	0,993
pernyatn21	93	3361	0,905	0,993
pernyatn22	93,8	3366,7	0,765	0,993
pernyatn23	93,6	3350,3	0,882	0,993
pernyatn24	93,8	3373,2	0,874	0,993
pernyatn25	93,2	3378,7	0,88	0,993
pernyatn26	93	3355,5	0,935	0,993
pernyatn27	93,2	3345,7	0,97	0,993
pernyatn28	93,2	3351,2	0,94	0,993
pernyatn29	93,8	3400,2	0,942	0,993
pernyatn30	94,2	3408,2	0,952	0,993

pernyatn31	94,2	3401,7	0,747	0,993
pernyatn32	93,8	3393,7	0,76	0,993
pernyatn33	93,6	3377,3	0,909	0,993
pernyatn34	93,6	3410,3	0,816	0,993
pernyatn35	93,8	3369,7	0,893	0,993
pernyatn36	93,8	3400,2	0,942	0,993
pernyatn37	93,4	3336,3	0,937	0,993
pernyatn38	93	3328	0,993	0,993
pernyatn39	93,4	3336,3	0,937	0,993
pernyatn40	93,8	3400,2	0,942	0,993



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	100
	Excluded(a)	0	0
	Total	5	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

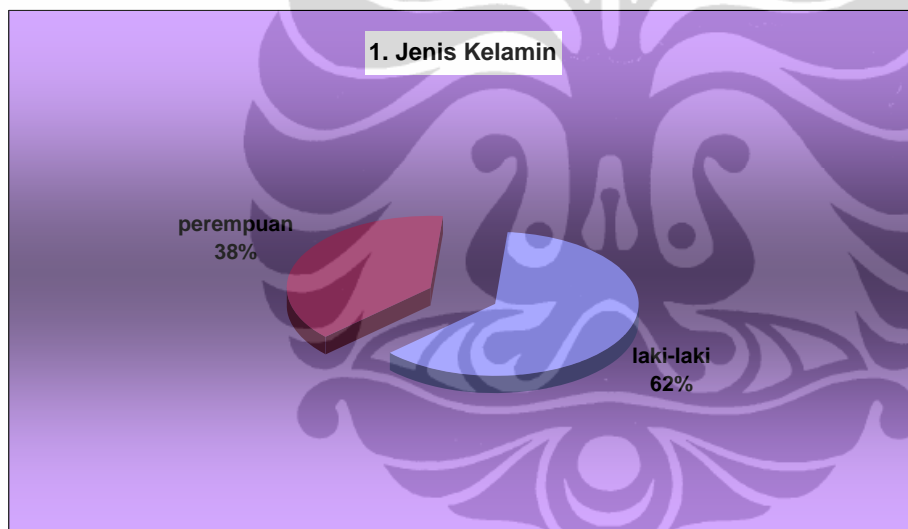
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,993	40

## Frekuensi Karakteristik Responden

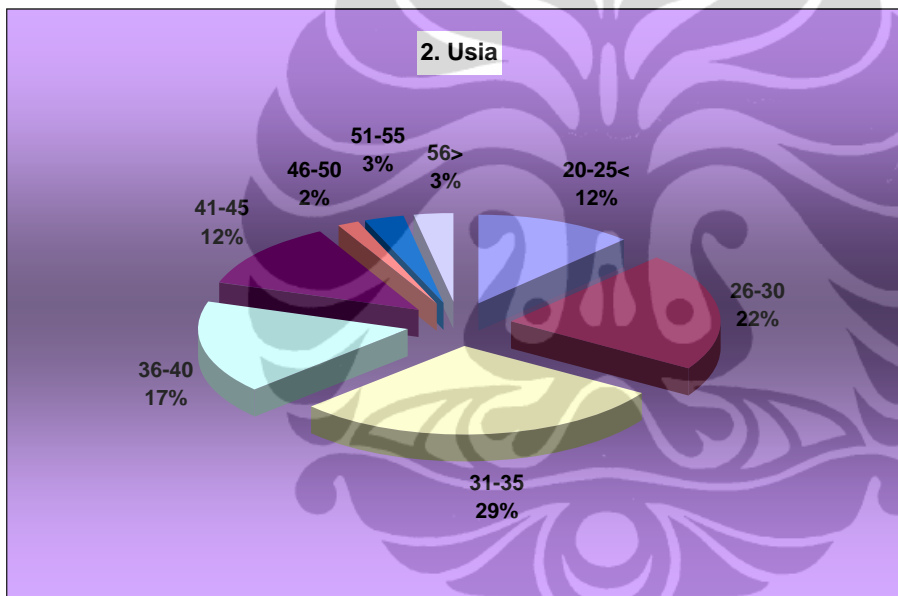
## 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	61,5	61,5	61,5
	perempuan	25	38,5	38,5	100
	Total	65	100	100	



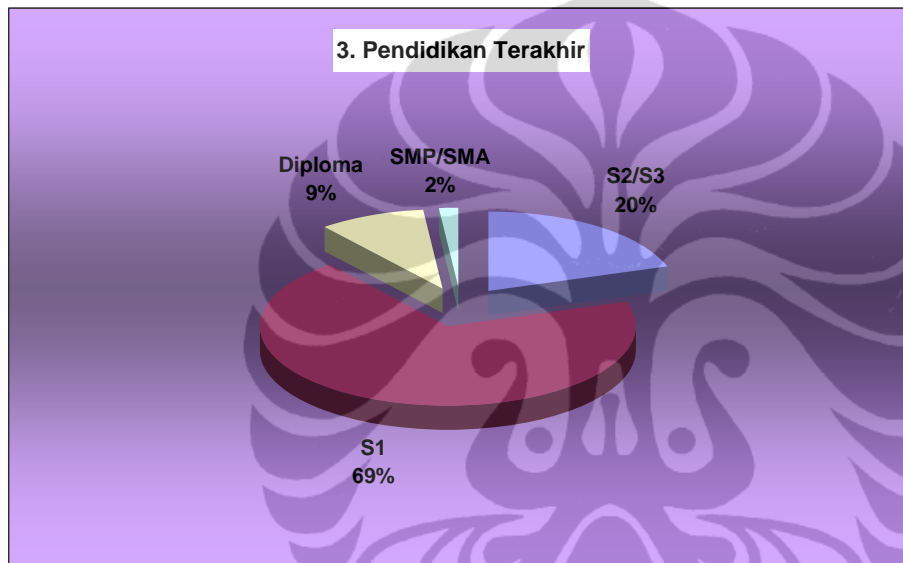
## 2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20-25	8	12,3	12,3	12,3
	26-30	14	21,5	21,5	33,8
	31-35	19	29,2	29,2	63,1
	36-40	11	16,9	16,9	80
	41-45	8	12,3	12,3	92,3
	46-50	1	1,5	1,5	93,8
	51-55	2	3,1	3,1	96,9
	>56	2	3,1	3,1	100
	Total	65	100	100	



### 3. Pendidikan Terakhir

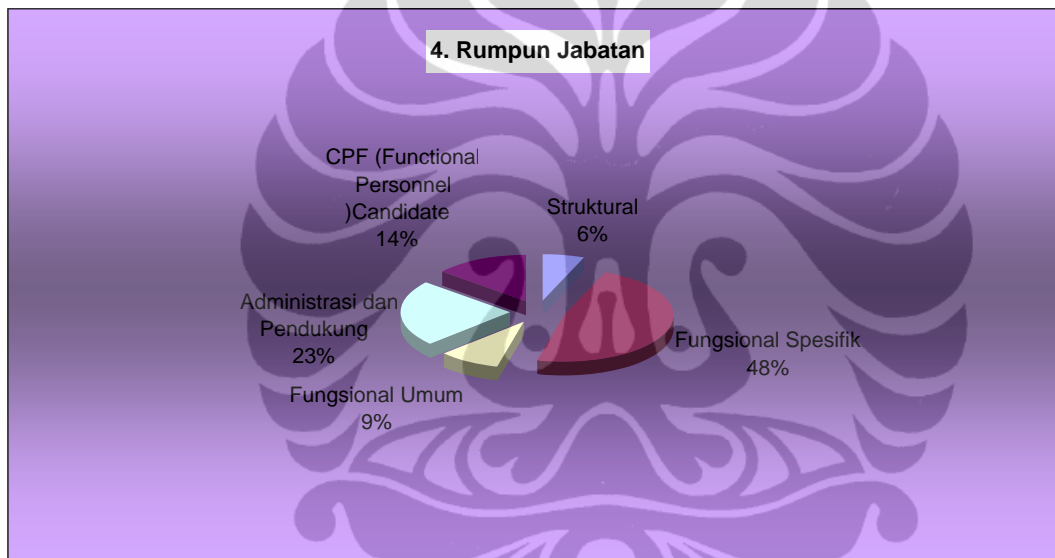
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2/S3	13	20	20	20
	S1	45	69,2	69,2	89,2
	Diploma	6	9,2	9,2	98,5
	SMP/SMA	1	1,5	1,5	100
	Total	65	100	100	





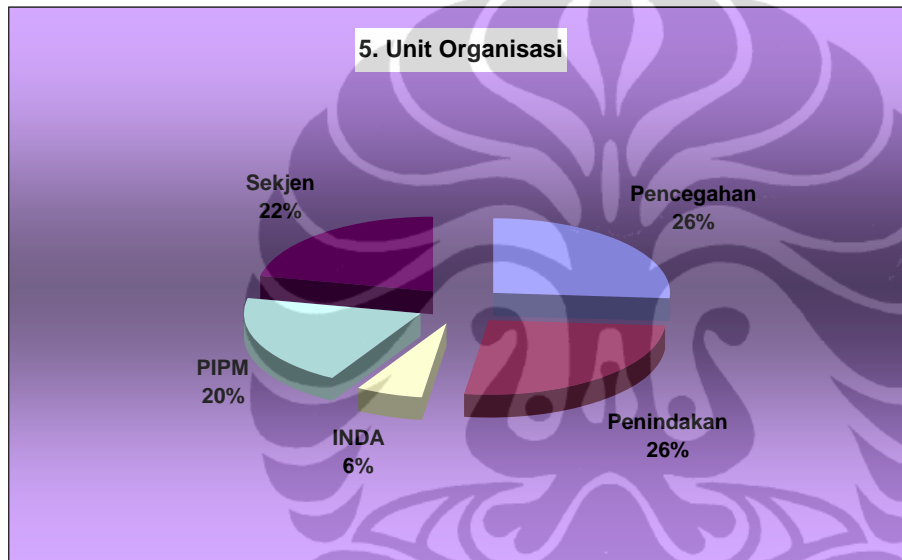
#### 4. Rumpun Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Struktural	4	6,2	6,2	6,2
	Fungsional Spesifik	31	47,7	47,7	53,8
	Fungsional Umum	6	9,2	9,2	63,1
	Administrasi dan Pendukung	15	23,1	23,1	86,2
	CPF ( <i>Functional Personnel Candidate</i> )	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



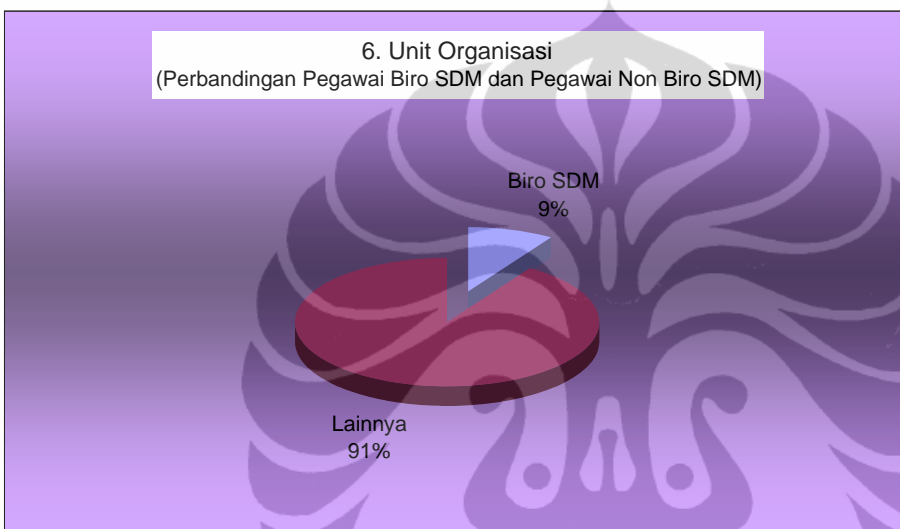
## 5. Unit Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pencegahan	17	26,2	26,2	26,2
	Penindakan	17	26,2	26,2	52,3
	INDA	4	6,2	6,2	58,5
	PIPM	13	20,0	20,0	78,5
	Sekjen	14	21,5	21,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	



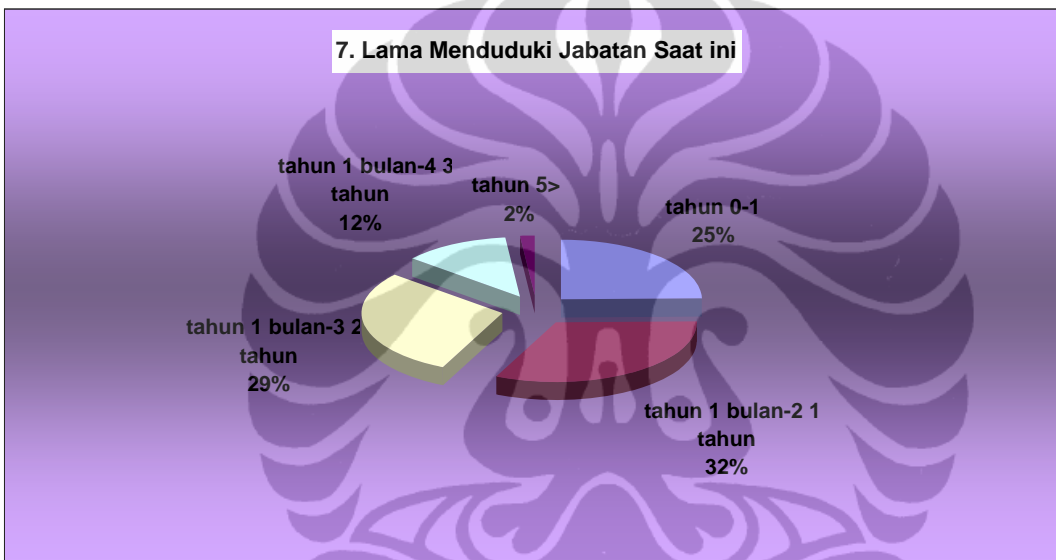
6. Unit Organisasi  
(Perbandingan Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biro SDM	6	9,2	9,2	9,2
	Lainnya	59	90,8	90,8	100
	Total	65	100	100	



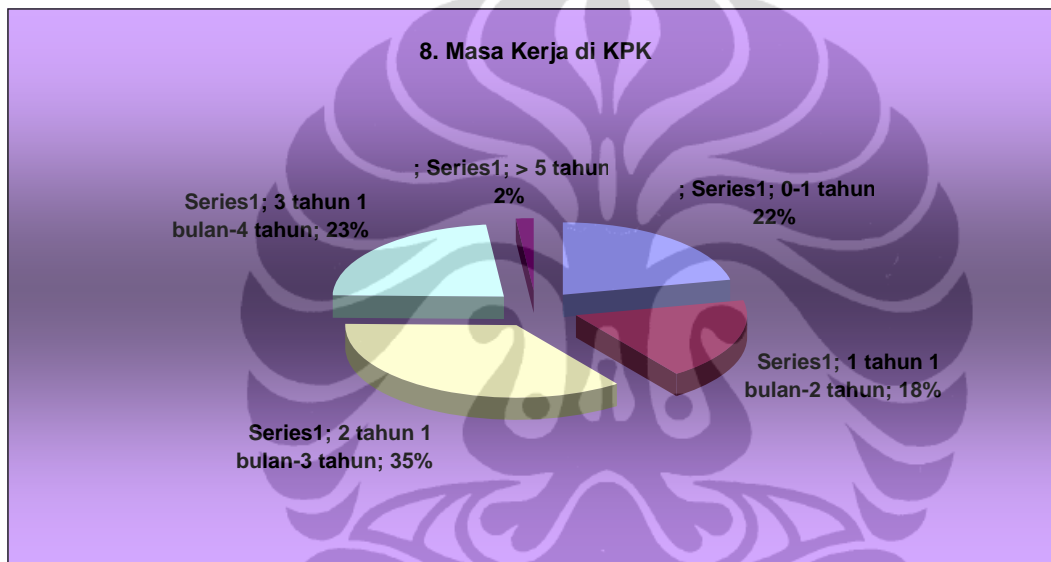
### 7. Lama Menduduki Jabatan Saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 tahun	16	24,6	24,6	24,6
	1 tahun 1 bulan-2 tahun	21	32,3	32,3	56,9
	2 tahun 1 bulan-3 tahun	19	29,2	29,2	86,2
	3 tahun 1 bulan-4 tahun	8	12,3	12,3	98,5
	> 5 tahun	1	1,5	1,5	100
Total		65	100	100	



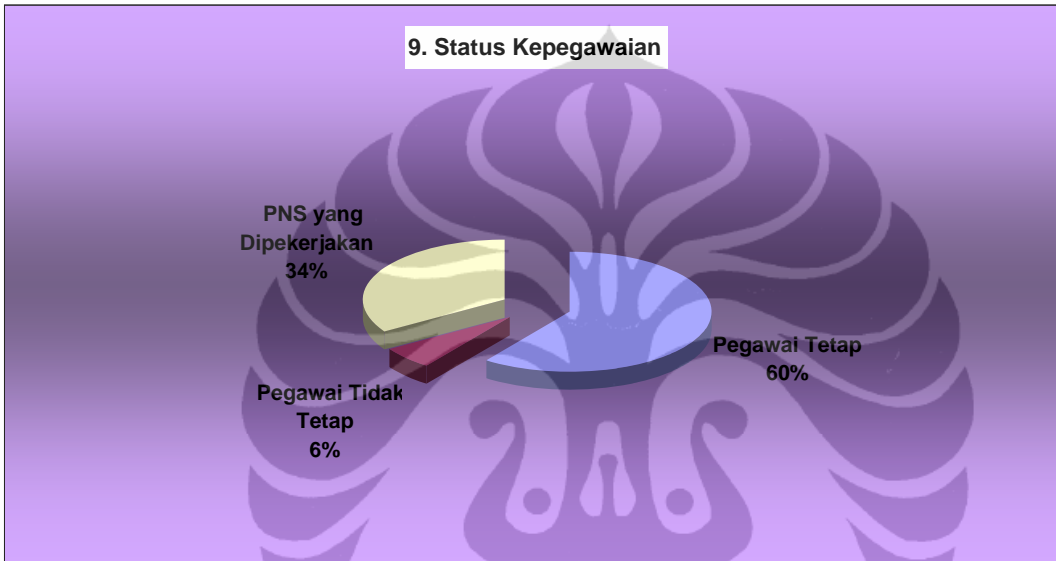
## 8. Masa Kerja di KPK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 tahun	14	21,5	21,5	21,5
	1 tahun 1 bulan-2 tahun	12	18,5	18,5	40,0
	2 tahun 1 bulan-3 tahun	23	35,4	35,4	75,4
	3 tahun 1 bulan-4 tahun	15	23,1	23,1	98,5
	> 5 tahun	1	1,5	1,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	



### 9. Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Tetap	39	60	60	60
	Pegawai Tidak Tetap	4	6,2	6,2	66,2
	PNS yang Dipekerjakan	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



## Frequency Table

Skor Tiap Pernyataan dalam Kuesioner

pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	6	9,2	9,2	9,2
	rendah	17	26,2	26,2	35,4
	cukup	22	33,8	33,8	69,2
	tinggi	19	29,2	29,2	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	14	21,5	21,5	21,5
	rendah	15	23,1	23,1	44,6
	cukup	30	46,2	46,2	90,8
	tinggi	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	14	21,5	21,5	33,8
	cukup	28	43,1	43,1	76,9
	tinggi	14	21,5	21,5	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	12	18,5	18,5	30,8
	cukup	26	40,0	40,0	70,8
	tinggi	17	26,2	26,2	96,9
	sangat tinggi	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	12	18,5	18,5	18,5
	rendah	10	15,4	15,4	33,8
	cukup	26	40,0	40,0	73,8
	tinggi	16	24,6	24,6	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	11	16,9	16,9	16,9
	rendah	12	18,5	18,5	35,4
	cukup	33	50,8	50,8	86,2
	tinggi	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	9	13,8	13,8	13,8
	rendah	15	23,1	23,1	36,9
	cukup	30	46,2	46,2	83,1
	tinggi	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	7	10,8	10,8	10,8
	rendah	15	23,1	23,1	33,8
	cukup	35	53,8	53,8	87,7
	tinggi	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	16	24,6	24,6	36,9
	cukup	28	43,1	43,1	80,0
	tinggi	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	15	23,1	23,1	23,1
	rendah	15	23,1	23,1	46,2
	cukup	18	27,7	27,7	73,8
	tinggi	16	24,6	24,6	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
Total	65	100,0	100,0		

pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	12	18,5	18,5	30,8
	cukup	30	46,2	46,2	76,9
	tinggi	14	21,5	21,5	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	9	13,8	13,8	13,8
	rendah	12	18,5	18,5	32,3
	cukup	32	49,2	49,2	81,5
	tinggi	11	16,9	16,9	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	11	16,9	16,9	16,9
	rendah	19	29,2	29,2	46,2
	cukup	23	35,4	35,4	81,5
	tinggi	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	9	13,8	13,8	13,8
	rendah	12	18,5	18,5	32,3
	cukup	26	40,0	40,0	72,3
	tinggi	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	10	15,4	15,4	15,4
	rendah	19	29,2	29,2	44,6
	cukup	25	38,5	38,5	83,1
	tinggi	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	14	21,5	21,5	21,5
	rendah	15	23,1	23,1	44,6
	cukup	28	43,1	43,1	87,7
	tinggi	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	12	18,5	18,5	18,5
	rendah	16	24,6	24,6	43,1
	cukup	22	33,8	33,8	76,9
	tinggi	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	11	16,9	16,9	16,9
	rendah	17	26,2	26,2	43,1
	cukup	28	43,1	43,1	86,2
	tinggi	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	9	13,8	13,8	13,8
	rendah	12	18,5	18,5	32,3
	cukup	35	53,8	53,8	86,2
	tinggi	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	15	23,1	23,1	23,1
	rendah	9	13,8	13,8	36,9
	cukup	24	36,9	36,9	73,8
	tinggi	16	24,6	24,6	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	11	16,9	16,9	16,9
	rendah	22	33,8	33,8	50,8
	cukup	21	32,3	32,3	83,1
	tinggi	10	15,4	15,4	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	17	26,2	26,2	26,2
	rendah	14	21,5	21,5	47,7
	cukup	25	38,5	38,5	86,2
	tinggi	8	12,3	12,3	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	12	18,5	18,5	18,5
	rendah	24	36,9	36,9	55,4
	cukup	25	38,5	38,5	93,8
	tinggi	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	11	16,9	16,9	16,9
	rendah	16	24,6	24,6	41,5
	cukup	21	32,3	32,3	73,8
	tinggi	15	23,1	23,1	96,9
	sangat tinggi	2	3,1	3,1	100,0
Total		65	100,0	100,0	

pernyataan 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	18	27,7	27,7	27,7
	rendah	21	32,3	32,3	60,0
	cukup	18	27,7	27,7	87,7
	tinggi	7	10,8	10,8	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

pernyataan 23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	23	35,4	35,4	35,4
	rendah	17	26,2	26,2	61,5
	cukup	18	27,7	27,7	89,2
	tinggi	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	17	26,2	26,2	26,2
	rendah	21	32,3	32,3	58,5
	cukup	22	33,8	33,8	92,3
	tinggi	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	19	29,2	29,2	29,2
	rendah	16	24,6	24,6	53,8
	cukup	20	30,8	30,8	84,6
	tinggi	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	13	20	20	20
	rendah	19	29,2	29,2	49,2
	cukup	27	41,5	41,5	90,8
	tinggi	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	19	29,2	29,2	29,2
	rendah	11	16,9	16,9	46,2
	cukup	20	30,8	30,8	76,9
	tinggi	13	20,0	20,0	96,9
	sangat tinggi	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	16	24,6	24,6	36,9
	cukup	28	43,1	43,1	80,0
	tinggi	12	18,5	18,5	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	17	26,2	26,2	38,5
	cukup	28	43,1	43,1	81,5
	tinggi	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	12,3	12,3	12,3
	rendah	16	24,6	24,6	36,9
	cukup	32	49,2	49,2	86,2
	tinggi	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	11	16,9	16,9	16,9
	rendah	12	18,5	18,5	35,4
	cukup	27	41,5	41,5	76,9
	tinggi	13	20,0	20,0	96,9
	sangat tinggi	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	14	21,5	21,5	21,5
	rendah	21	32,3	32,3	53,8
	cukup	23	35,4	35,4	89,2
	tinggi	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	18	27,7	27,7	27,7
	rendah	11	16,9	16,9	44,6
	cukup	28	43,1	43,1	87,7
	tinggi	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	12	18,5	18,5	18,5
	rendah	14	21,5	21,5	40,0
	cukup	29	44,6	44,6	84,6
	tinggi	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	13	20	20	20
	rendah	12	18,5	18,5	38,5
	cukup	28	43,1	43,1	81,5
	tinggi	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	9	13,8	13,8	13,8
	rendah	15	23,1	23,1	36,9
	cukup	32	49,2	49,2	86,2
	tinggi	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

pernyataan 40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	16	24,6	24,6	24,6
	rendah	11	16,9	16,9	41,5
	cukup	23	35,4	35,4	76,9
	tinggi	14	21,5	21,5	98,5
	sangat tinggi	1	1,5	1,5	100,0
Total	65	100,0	100,0		

## Interval Skor Tiap Peran dan Model Peran Ganda

	Mitra Strategis	Ahli Administrasi	Pendorong Semangat Pegawai	Agen Perubahan	Model Peran Ganda
Minimum	10,00	10,00	10,00	10,00	40,00
Maximum	40,00	40,00	40,00	40,00	160,00
Mean	26,54	26,08	23,68	25,69	101,98
Std. Deviation	8,44	8,14	8,62	8,32	32,46

	Mitra Strategis	Ahli Administrasi	Pendorong Semangat Pegawai	Agen Perubahan	Model Peran Ganda	Kategori
X - 1,5 SD	13,88	13,87	10,75	13,21	53,30	Sangat Rendah
X - 0,5 SD	22,32	22,01	19,37	21,53	85,76	Rendah
X	<b>26,54</b>	<b>26,08</b>	<b>23,68</b>	<b>25,69</b>	<b>101,98</b>	<b>Cukup</b>
X + 0,5 SD	30,76	30,15	27,99	29,85	118,21	Tinggi
X + 1,5 SD	39,20	38,28	36,61	38,17	150,67	Sangat Tinggi

Rumus Penentuan Skala Mean dari Tiap Peran dan Peran Ganda

Skala Penilaian		Kategori	
Skor terendah yang diperoleh	$< x \leq$	X - 1,5 SD	Sangat Rendah
X - 1,5 SD	$< x \leq$	X - 0,5 SD	Rendah
X - 0,5 SD	$< x \leq$	X + 0,5 SD	Cukup
X + 0,5 SD	$< x \leq$	X + 1,5 SD	Tinggi
X + 1,5 SD	$< x \leq$	Skor tertinggi yang diperoleh	Sangat Tinggi

**Mitra Strategis**

Skala Penilaian		Kategori	
10,00	$< x \leq$	13,88	Sangat Rendah
13,88	$< x \leq$	22,32	Rendah
<b>22,32</b>	$< x \leq$	<b>30,76</b>	<b>Cukup</b>
30,76	$< x \leq$	39,20	Tinggi
39,20	$< x \leq$	40,00	Sangat Tinggi

**Ahli Administrasi**

Skala Penilaian		Kategori	
10,00	$< x \leq$	13,87	Sangat Rendah
13,87	$< x \leq$	22,01	Rendah
<b>22,01</b>	$< x \leq$	<b>30,15</b>	<b>Cukup</b>
30,15	$< x \leq$	38,28	Tinggi
38,28	$< x \leq$	40,00	Sangat Tinggi

**Pendorong Semangat Pegawai**

Skala Penilaian		Kategori	
10,00	$< x \leq$	10,75	Sangat Rendah
10,75	$< x \leq$	19,37	Rendah
<b>19,37</b>	$< x \leq$	<b>27,99</b>	<b>Cukup</b>
27,99	$< x \leq$	36,61	Tinggi
36,61	$< x \leq$	40,00	Sangat Tinggi

**Agen Perubahan**

Skala Penilaian		Kategori	
10,00	$< x \leq$	13,21	Sangat Rendah
13,21	$< x \leq$	21,53	Rendah
<b>21,53</b>	$< x \leq$	<b>29,85</b>	<b>Cukup</b>
29,85	$< x \leq$	38,17	Tinggi
38,17	$< x \leq$	40,00	Sangat Tinggi

**Model Peran Ganda**

Skala Penilaian		Kategori	
40,00	$< x \leq$	53,30	Sangat Rendah
53,30	$< x \leq$	85,76	Rendah
<b>85,76</b>	$< x \leq$	<b>118,21</b>	<b>Cukup</b>
118,21	$< x \leq$	150,67	Tinggi
150,67	$< x \leq$	160,00	Sangat Tinggi

## Ferkuensii Tiap Peran dan Model Peran Ganda

## Mitra Strategis

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	98	15,08	15,08
	rendah	141	21,69	36,77
	cukup	276	42,46	79,23
	tinggi	129	19,85	99,08
	sangat tinggi	6	0,92	100,00
	Total	650	100,0	

## Ahli Administrasi

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	108	16,62	16,62
	rendah	143	22,00	38,62
	cukup	273	42,00	80,62
	tinggi	123	18,92	99,54
	sangat tinggi	3	0,46	100,00
	Total	650	100,0	

## Pendorong Semangat Pegawai

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	160	24,62	24,62
	rendah	181	27,85	52,46
	cukup	217	33,38	85,85
	tinggi	85	13,08	98,92
	sangat tinggi	7	1,08	100,00
	Total	650	100,0	

## Agen Perubahan

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	117	18,00	18,00
	rendah	145	22,31	40,31
	cukup	278	42,77	83,08
	tinggi	106	16,31	99,38
	sangat tinggi	4	0,62	100,00
	Total	650	100,0	

## Model Peran Ganda

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	483	18,58	18,58
	rendah	610	23,46	42,04
	cukup	1.044	40,15	82,19
	tinggi	443	17,04	99,23

Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM  
terhadap Tiap Peran dan Model Peran Ganda

### Mann-Whitney Test

Ranks

	Unit Kerja	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mitra Strategis	Biro SDM	6	41,75	250,50
	Non SDM	59	32,11	1894,50
	Total	65		
Ahli Administrasi	Biro SDM	6	41,50	249,00
	Non SDM	59	32,14	896,00
	Total	65		
Pendorong Semangat Pegawai	Biro SDM	6	37,25	223,50
	Non SDM	59	32,57	921,50
	Total	65		
Agen Perubahan	Biro SDM	6	35,58	213,50
	Non SDM	59	32,74	931,50
	Total	65		
Keempat Peran (Peran Ganda)	Biro SDM	6	40,75	244,50
	Non SDM	59	32,21	900,50
	Total	65		



Pengujian Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM t

Test Statistics(b)

	Mitra Strategis	Ahli Administrasi	Pendorong Semangat Pegawai	Agen Perubahan
Mann-Whitney U	124,500	126,000	151,500	161,500
Wilcoxon W	1894,500	1896,000	1921,500	1931,500
Z	-1,192	-1,158	-0,579	-0,352
<b>Asymp. Sig. (2 tailed)</b>	<b>0,233</b>	<b>0,247</b>	<b>0,563</b>	<b>0,725</b>
Exact Sig. (2*(1-tailed Sig.))	a 0,241	a 0,260	a 0,572	a 0,732

- a. Not Corrected for ties  
b. Grouping Variable: Unit Kerja

Lampiran 10

terhadap Tiap

Model Peran Ganda	
130,500	
1900,500	
-1,054	
<b>0,202</b>	
a	0,300



## Urutan Penerapan Tiap Peran dan Posisi Biro SDM Menurut Dave Ulrich

### I. Total skor seluruh peran

Kisaran skor peran ganda berada antara 50 (nilai terendah yang dapat diraih) hingga 200 (nilai tertinggi yang dapat diraih).

- Jika skor peran ganda lebih besar dari 160 berarti penerapan peran tersebut tinggi dan mengindikasikan persepsi tingginya kualitas pelayanan Unit SDM.
- Jika skor peran ganda dibawah 90 berarti penerapan peran tersebut rendah dan mengindikasikan persepsi rendahnya kualitas pelayanan Unit SDM.

Berdasarkan tabel di bawah ini nilai tertinggi adalah 160 .

Menurut pendapat Ulrich hal ini menggambarkan [penerapan peran ganda yang tergolong tinggi serta mengindikasikan persepsi responden akan tingginya kualitas pelayanan Biro SDM.](#)

	Model Peran Ganda
Minimum	40,00
<a href="#">Maximum</a>	<a href="#">160,00</a>
Mean	101,98
Std. Deviation	32,46

### II. Urutan Penerapan Tiap Peran

Pertimbangan: seluruh pernyataan dalam kuesioner bersifat positif dan mempunyai mempunyai skala yang sama yaitu 1 – 5, maka urutan penerapan tiap peran adalah:

1. [Mitra strategis](#) (mean: 26,54)
2. [Ahli Administrasi](#) (mean: 26,08)
3. [Agen perubahan](#) (mean: 25,69)
4. [Pendorong semangat pegawai](#) (mean: 23,68)

### III. Posisi Biro SDM

Kuadran 1: (*Management of Strategic Human Resources*)  
 kuadran 2: (*Management of firm fnfrastructure*)  
 kuadran 3: (*Management of employee contribution*)  
 kuadran 4: (*Management of transformation and change*)

Area *strategic* (strategis) adalah Kuadran 1 (*Management of Strategic Human Resources*) dan kuadran 4 (*Management of transformation and change*)

Area *Operational* (operasional) adalah kuadran 2 (*Management of firm fnfrastructure*) dan kuadran 3 (*Management of employee contribution*)

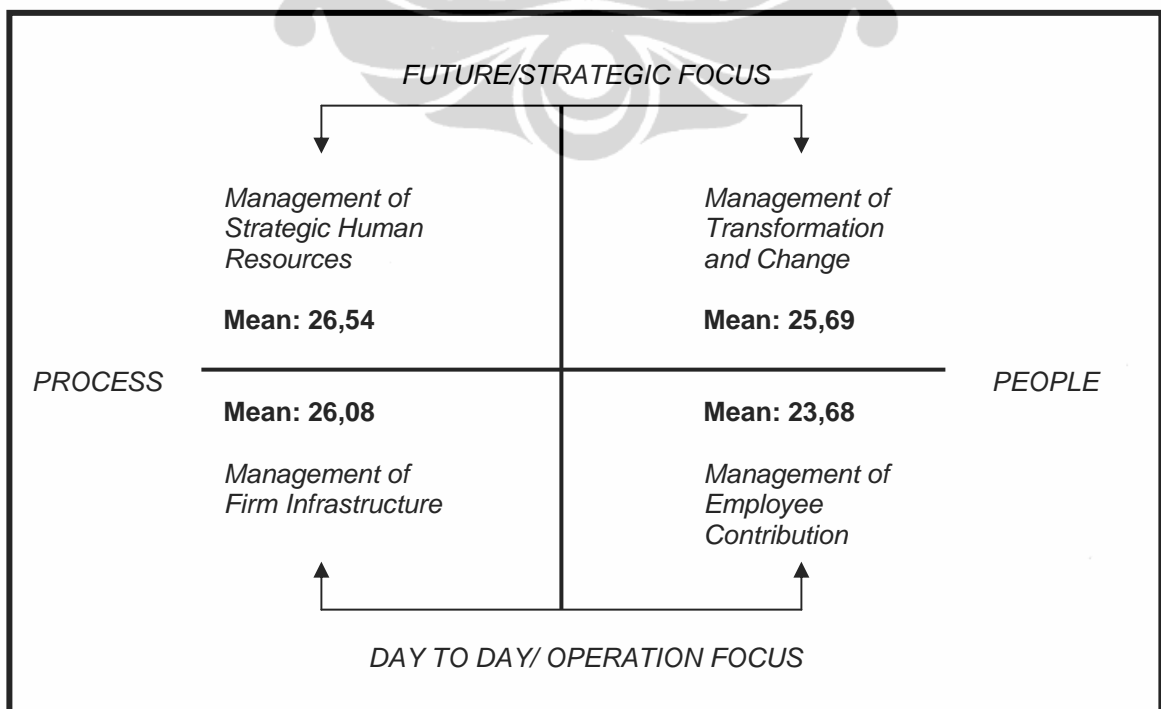
- Apabila nilai rata-rata/mean di area *strategic* lebih besar dari pada nilai rata-rata/mean di area *operational*, maka Unit SDM disebut sebagai *Business Partner*
- Apabila nilai rata-rata/mean di area *strategic* lebih kecil dari pada nilai rata-rata/mean di area *operational* maka Unit SDM merupakan *Traditional HR* (Unit yang lebih banyak melaksanakan pekerjaan operasional)

Hasil penelitian:

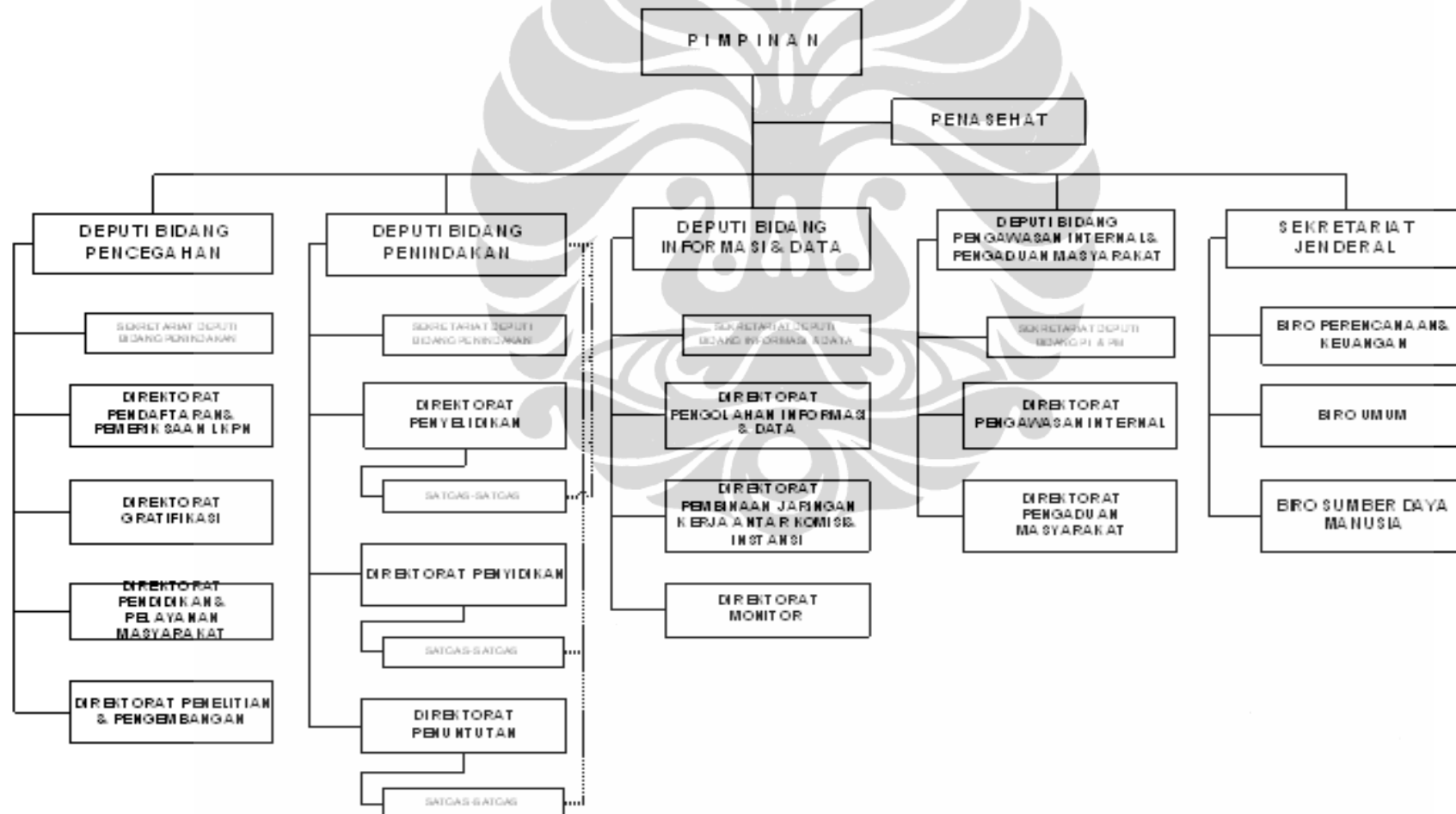
- Area *strategic*: nilai mean kuadran 1 (26,54) + nilai mean kuadran 4 (25,69) : 2 = 26,115. **26,115 merupakan nilai rata-rata/mean tiap kuadran**
- Area *operational*: nilai mean kuadran 2 (26,08) + nilai mean kuadran 3 (23,68) : 2 = 24,88. **24,88 merupakan nilai rata-rata/mean tiap kuadran**

Artinya, berdasarkan pendapat Ulrich, Biro SDM berada pada posisi sebagai *business partner* (mitra bisnis) karena nilai mean di area *strategic* lebih besar dari pada nilai mean di area *operational*.

Perbandingan Nilai Mean pada Tiap Peran



**STRUKTUR ORGANISASI KPK**  
 (Berdasar Lampiran Keputusan Pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi  
 No. KEP-07/KKPK02/2004 Tanggal 10 Pebruari 2004)



## Curriculum Vitae

DIANA AZWINA

KOMPLEK UIN NO. 139, CIPUTAT, TANGERANG, BANTEN

[diaz\\_top@yahoo.com](mailto:diaz_top@yahoo.com)

### RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

TINGKAT	NAMA SEKOLAH	KOTA	JURUSAN	DARI TAHUN S/D TAHUN
DIPLOMA 3	UNIVERSITAS INDONESIA	JAKARTA	ADMINISTRASI	1991-1994
S-1	UNIVERSITAS INDONESIA	JAKARTA	ADMINISTRASI NIAGA	1999-2002
S-2	UNIVERSITAS INDONESIA	JAKARTA	ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SDM	2006-2008

### RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL (KURSUS/DIKLAT/TRAINING/SEMINAR/WORKSHOP)

NO.	NAMA KURSUS/DIKLAT/ TRAINING/SEMINAR/WORKSHOP	WAKTU	PENYELENGGARA
1.	BAHASA INGGRIS	1990	IEC (INTENSIVE ENGLISH COURSE), JAKARTA
2.	DASAR-DASAR PUBLIC RELATIONS	25-28/1 1993	KELOMPOK STUDI MAHASISWA UI
3.	BAHASA INGGRIS	17/6 – 16/9 1996	SENTRA LANGUAGE TRAINING AND HRD CONSULTANCY, JAKARTA
4.	ADI PRESTASI	10-12/9 1996	ADHIKARA, LEMBAGA PENGEMBANGAN SDM, JAKARTA
5.	WORKSHOP ON EXECUTIVE SECRETARY	25-27/3 1997	SEKOLAH TINGGI PRASETYA MULYA, JAKARTA
6.	THE SEMINAR ON HIGH PERFORMANCE SKILLS FOR PROFESSIONAL EXECUTIVE SECRETARY AND ADMINISTRATIVE ASSISTANT	26-27/6 1997	AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, JAKARTA
7.	MANAGERIAL SKILLS FOR EXECUTIVE SECRETARY AND ADMINISTRATIVE ASSISSTANT	22-23/10 1997	THE JAKARTA CONSULTING GROUP, JAKARTA
8.	BAHASA INGGRIS	2003	KPPU, JAKARTA
9.	MEDIA AND PUBLIC RELATIONS	24-26/5, 7-8/6 2003	KPPU, JAKARTA
10.	BASIC ECONOMICS	31/7-3/8 2003	ELIPS II PROJECT, USAID US FTC, JAKARTA
11.	INDUSTRIAL ORGANIZATION	21-24/8 2003	ELIPS II PROJECT, USAID US FTC, JAKARTA
12.	COMPETITION ANALYSIS	18/11 2003	ELIPS II PROJECT, USAID US FTC, JAKARTA
13.	PROFESSIONAL SKILLS TRAINING: LEGAL ANALYSIS OF FACT PATTERNS	16-19/3 2004	ELIPS II PROJECT, USAID FTC, JAKARTA

14.	THE SEMINAR ON INVESTIGATING COOPERATIVE BUYING AGREEMENT	1,2,4/6 2004	FTC - KPPU, JAKARTA
15.	COMPETITION POLICY IN TELECOMMUNICATION SECTOR	2004	JICA - KPPU, JAKARTA
16.	BUSINESS ENGLISH COURSE	3/8 - 10/10 2004	ILP, JAKARTA
17.	WORKSHOP ON TYING AND BUNDLING: INVESTIGATING POSSIBLE VIOLATIONS OF THE LAW	4 - 5/11 2004	US FTC - KPPU, JAKARTA
18.	COUNTRY FOCUSED TRAINING COURSE ON COMPETITION POLICY FOR INDONESIA	16/2 - 10/3 2005	JICA, JFTC, NAGOYA, TOKYO
19.	OVERVIEW JFTC	13/6, 30/6, 15/8 2005	JICA, JAKARTA
20.	PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH	10-14/10 2005	KPPU, JAKARTA
21.	PENGENDALIAN INTERNAL	3-5/5 2006	KPPU, JAKARTA
22.	INTERNATIONAL COOPERATION PROGRAM ON COMPETITION POLICY	11-12/9 2006	OECD-CTFTC, BALI
23.	INTRODUCTION TO THE ANALYSIS AND INVESTIGATION OF COMPETITION CASES	8-10/11 2006	ACFC, USFTC, JAKARTA
24.	BALANCED SCORECARD	23-24/11 2006	KPPU, JAKARTA
25.	TRAINING, BENCHMARKING INSTITUTIONAL BUILDING AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT , BILATERAL COOPERATION WITH CTFTC	13-17/8 2007	CTFTC, TAIPEI

#### DATA PENGALAMAN BEKERJA

NO	NAMA INSTANSI/PERUSAHAAN	MASA KERJA
1.	PT SAMUDRA FERRO ENGINEERING	1994 - 1995
2.	PT JAYA KONSTRUKSI MP	1995 - 1999
3.	KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA RI	Sejak 2003