

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN
MAMUJU UTARA, DITINJAU DARI ASPEK MOTIF, KARAKTER,
KONSEP DIRI, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN**

*Performance Analysis Of Employees In Plantation Of Mamuju Utara District,
Reviewed From The Aspect Of Motif, Character, Self-Concept,
Knowledge And Skill*

Rukhayati

Manajemen Fakultas Ekonomi Unisa Palu
Email : rukhayatiumar@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Hasil penelitian diperoleh bahwa aspek yang paling dominan dalam kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara adalah aspek karakter, yang memiliki nilai mean terbesar dan juga prosentase jumlah responden yang menanggapi hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa karakter yang kuat yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara untuk mendapatkan apa yang diinginkan, termasuk dalam hal pekerjaan, menjadikan kinerja pegawai lebih baik.

Kata Kunci : Motif, Karakter, Konsep diri, Pengetahuan dan keterampilan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the performance of Civil Servants of North Mamuju Regency Plantation Service in terms of aspects of motives, character, self-concept, knowledge and skills. The research method used in this research is descriptive method. The results of the study showed that the most dominant aspect in the performance of the Employees of North Mamuju Regency Plantation Service was the character aspect, which had the largest mean value and also the percentage of respondents who responded to it. This indicates that the strong character possessed by the staff of the North Mamuju Regency Plantation Office to get what they want, including in terms of work, makes the employee's performance better.

Keywords : Motives, Character, Self-concept, Knowledge and skills

Sekretariat

Editorial: Kampus Fekon UNISMUH PALU - Palu 94118,
Sulawesi Tengah, Indonesia
Telp/HP: +6281245936241, Fax (0451) 425627
E-mail: jsm.fe.umpalu@gmail.com
OJS: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>

PENDAHULUAN

Bagi pegawai yang telah bekerja, baik dalam status sebagai PNS maupun sebagai pegawai honorer keduanya dituntut untuk mampu bekerja. Kinerja ini bagi setiap pegawai dalam status apapun, tentu tidak sama. Kinerja seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dalam penelitian ini diduga dibedakan oleh adanya tingkat pendidikan dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

Bekal pendidikan adalah bekal yang mampu menjadikan seorang manusia memiliki makna dalam kehidupan. Dengan adanya pendidikan, seseorang mampu pula meningkatkan harkat dan martabatnya melalui peningkatan kesejahteraan dengan cara bekerja. Dari kerja itulah ia memperoleh reward yang dapat dijadikan sebagai alat peningkatan kesejahteraan hidupnya.

Pegawai yang mengabdikan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, sesungguhnya dituntut untuk memiliki kinerja dalam bekerja, mengingat peran dan fungsi Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara sebagai instansi teknis.

Fungsi dan peran dari Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, menuntut pegawainya untuk memiliki kinerja dalam bekerja, benar-benar menguasai pekerjaannya, karena pekerjaan menyangkut penelitian dan pengembangan daerah bukanlah suatu pekerjaan yang mudah.

Hal tersebut di atas yang mendasari peneliti untuk melakukan suatu penelitian mengenai kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, dengan permasalahan yaitu bagaimana kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Nazir (1993; 63), penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu, sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang,

tujuannya adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian tingkat validasi instrument penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut (lihat tabel 1 pada lampiran).

Hasil pengujian validitas pada tabel 1 (lampiran) menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria Sig. 2 tailed lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 dengan demikian butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut (lihat tabel 2 pada lampiran).

Hasil uji menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60, dengan demikian seluruh variabel memiliki instrumen yang andal atau konsisten dalam pengukuran.

Metode Analisis

Guna menjawab permasalahan digunakan metode kualitatif, dengan bantuan tabel frekuensi. Teknik analisis data yang dilakukan dengan cara analisa setiap variabel, yaitu dilakukan terhadap tiap variabel hasil penelitian. Pada umumnya analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel (Notoadmodjo, 1993; 31) Untuk analisis data dengan persentase yang memenuhi standar kualifikasi seperti yang dikemukakan oleh Nana Sudjana (1991; 29), dengan formulasi sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Proporsi/frekuensi tanggapan

F = Jumlah responden yang menjawab

N = Jumlah responden seluruhnya

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Pandangan umum mengatakan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dibanding perempuan, tetapi perempuan cenderung lebih telaten dan sabar dibanding laki-laki. Namun sekiranya menyangkut kinerja, cenderung karakter jenis kelamin tidak menjadi pembeda terhadap tingkat kinerja.

Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini, terlihat pada grafik berikut (lihat gambar 1 pada lampiran).

Gambar 1 (lampiran) tersebut menunjukkan bahwa dari 33 responden penelitian, sebanyak 19 orang berjenis kelamin laki-laki dan selebihnya yaitu 14 berjenis kelamin perempuan. Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, jumlah pegawai laki-laki memang lebih banyak dibanding pegawai perempuan.

b. Umur Responden

Umur seseorang sangat menentukan terhadap tingkat kinerjanya dalam bekerja. Terdapat kecenderungan bahwa pegawai yang masih berumur muda, lebih berkinerja dibanding pegawai yang berumur lebih tua. Hal ini disebabkan oleh tingkat produktivitas seseorang akan mengalami penurunan seiring dengan usia yang semakin tua.

Tingkatan umur responden dalam penelitian ini terlihat pada grafik pada gambar 2 (lampiran).

Gambar grafik pada gambar 2 (lampiran) menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden yang berumur antara 41-45 tahun mendominasi dari semua tingkatan umur, sementara yang paling sedikit adalah responden yang berada dalam kelompok umur 30-35 tahun.

c. Masa Kerja Responden

Masa kerja yang cenderung lama, akan membentuk kemampuan kerja yang tinggi kepada seorang pegawai. Masa kerja juga berarti pengalaman kerja, dimana semakin tinggi masa kerja semakin berpengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai.

Tingkat masa kerja responden dalam penelitian ini, terlihat pada grafik berikut (lihat gambar 3 pada lampiran).

Gambar 3 (lampiran) menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja paling lama adalah responden pada kategori masa kerja 6-10 tahun,, sementara terkecil adalah yang memiliki masa kerja 1-5 tahun.

d. Pendidikan Responden

Pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendidikan formal, dimana pendidikan merupakan faktor yang penting bagi seorang PNS. Kategori golongan kepangkatan pada jenjang karir PNS, juga sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan formal yang dimiliki.

Adapun tingkat pendidikan responden penelitian, terlihat pada tabel berikut (lihat gambar 4 pada lampiran).

Gambar 4 (lampiran) menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terbanyak adalah golongan pendidikan Sarjana Strata Satu (S1), namun yang masih berpendidikan SLTA juga cukup banyak.

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara

a. Analisis Kinerja dari Aspek Motif

Pengukuran kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, dipandang dari aspek motif setiap pegawai, ditanggapi beragam oleh responden, dimana analisis deskriptifnya terlihat pada tabel 3 (lampiran).

Berdasarkan data tanggapan pada tabel 3 (lampiran) , diketahui bahwa dari sebanyak 56 responden yang menanggapi tiga pertanyaan pada aspek motif, secara rata-rata sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, terhadap ketiga item pertanyaan, khususnya pertanyaan ketigayang bernilai *mean* terbesar yaitu 4,4242.

Hal ini bermakna bahwa para pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, memiliki kinerja yang baik dikarenakan adanya dorongan dari pimpinan maupun rekan kerja lainnya. Dengan kata lain, kinerja pegawai lebih disebabkan oleh adanya dorongan motivasi dari pimpinan maupun dari rekan kerja.

Dengan kata lain, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup merupakan motivasi atau dorongan yang terbesar yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, sehingga mereka bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik.

b. Analisis Kinerja dari Aspek Karakter

Pengukuran kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, dipandang dari aspek karakter setiap pegawai, ditanggapi beragam oleh responden, dimana analisis deskriptifnya terlihat pada tabel 4 (lampiran).

Berdasarkan data tanggapan pada tabel 4 (lampiran), diketahui bahwa dari sebanyak 33 responden yang menanggapi tiga pertanyaan pada aspek karakter, secara rata-rata sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, terhadap ketiga item pertanyaan, khususnya pertanyaan kedua yang bernilai mean terbesar yaitu 4,4242.

Hal ini bermakna bahwa para pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, memiliki kinerja yang baik dikarenakan keinginan yang sangat kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkan, termasuk dalam hal pekerjaan.

Kinerja pegawai yang memiliki karakter yang kuat untuk mewujudkan keinginan, akan berdampak pada hasil pekerjaan yang diinginkan, menjadi lebih baik.

c. Analisis Kinerja dari Aspek Konsep Diri

Pengukuran kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, dipandang dari aspek konsep diri setiap pegawai, ditanggapi beragam oleh responden, dimana analisis deskriptifnya terlihat pada tabel 5 (lampiran).

Berdasarkan data tanggapan pada tabel 5 (lampiran), diketahui bahwa responden yang menanggapi tiga pertanyaan pada aspek konsep diri, secara rata-rata sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, terhadap ketiga item pertanyaan, khususnya pertanyaan pertama yang bernilai mean terbesar yaitu 4,4848.

Hal ini bermakna bahwa para pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, memiliki keyakinan bahwa jika seorang pegawai bekerja dengan baik, maka

dengan sendirinya posisi atau jabatan akan datang.

Dengan kata lain bahwa konsep diri pegawai dalam bekerja tidak berorientasi pada jabatan, tetapi lebih berorientasi pada bekerja dengan baik, sebab jika telah bekerja dengan baik, secara otomatis kinerja juga baik, maka posisi atau jabatan apapun yang ada pada instansi tersebut, akan datang dengan sendirinya, sebab memang, promosi jabatan hanya akan diberikan kepada pegawai yang memiliki fokus pada bagaimana bekerja dengan baik.

d. Analisis Kinerja dari Aspek Pengetahuan

Pengukuran kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, dipandang dari aspek pengetahuan setiap pegawai, ditanggapi beragam oleh responden, dimana analisis deskriptifnya terlihat pada tabel 6 (lampiran).

Berdasarkan data tanggapan pada tabel 6 (lampiran), diketahui bahwa responden yang menanggapi tiga pertanyaan pada aspek pengetahuan, secara rata-rata sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju, terhadap ketiga item pertanyaan, khususnya pertanyaan ketigayang bernilai mean terbesar yaitu 4,4545.

Hal ini bermakna bahwa para pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, memahami pekerjaan mereka, memahami apa yang akan dilaksanakan dalam pekerjaan, sehingga cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut juga dipahami.

Dengan kata lain bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai sangat membantu pegawai dalam memahami pekerjaan yang mereka laksanakan, dan pegawai juga memiliki pengetahuan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan benar.

e. Analisis Kinerja dari Aspek Keterampilan

Pengukuran kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, dipandang dari aspek keterampilan setiap pegawai, ditanggapi beragam oleh responden, dimana analisis deskriptifnya terlihat pada tabel 7 (lampiran).

Berdasarkan data tanggapan pada tabel 7 (lampiran), diketahui bahwa responden yang menanggapi tiga pertanyaan pada aspek keterampilan, secara rata-rata sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, terhadap ketiga item pertanyaan, khususnya pertanyaan ketiga yang bernilai mean terbesar yaitu 4,6667.

Hal ini bermakna bahwa para pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, memiliki keterampilan tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga termasuk keterampilan untuk melakukan koreksi atau pemeriksaan kembali suatu pekerjaan sebelum diberikan atau laporkan kepada pimpinan.

Keterampilan untuk melakukan koreksi terhadap hasil pekerjaan sendiri memang tidak semua pegawai memiliki, karena untuk itu dibutuhkan keberanian mengatakan salah terhadap pekerjaan sendiri.

Secara umum dari berbagai aspek kinerja tersebut, aspek yang paling dominan dalam kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara adalah aspek karakter, yang memiliki nilai mean terbesar dan juga prosentase jumlah responden yang menanggapi hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa karakter yang kuat yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara untuk mendapatkan apa yang diinginkan, termasuk dalam hal pekerjaan, menjadikan kinerja pegawai lebih baik.

PEMBAHASAN

Pegawai Negeri Sipil dianggap sebagai penunjang pelaksanaan pembangunan dalam bidang administrasi pemerintah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Semakin tinggi pangkat seseorang semakin tinggi pula jabatan yang nantinya akan di duduki. Dalam kenaikan pangkat terdapat pula aturan aturan yang harus diikuti agar dapat naik pangkat. Begitu pula dengan kenaikan jabatan, akan tetapi di dalam kenaikan jabatan, terdapat juga

penilaian – penilaian yang bersumber dari factor dalam maupun faktor luar.

Kinerja pegawai negeri sipil menjadi tolak ukur apakah seorang PNS dianggap layak untuk naik pangkat dan jabatan atau tidak. Kinerja yang dianggap menguntungkan dinas tempat dimana PNS mengabdikan baik berupa adanya inovasi baru, adanya kreatifitas yang ada pada diri PNS serta sanggup atau tidaknya seorang PNS menimbulkan kesan positif terhadap rekan maupun lingkungan dimana mengabdikan.

Namun kenyataannya banyak kasus kasus yang melibatkan oknum PNS. Contoh kecil dapat berupa penyalahgunaan jam kerja PNS dimana masih terdapat oknum-oknum berseragam PNS yang berkeliaran disaat jam kerja. Ini diakibatkan kurangnya penerapan disiplin PNS di tiap tiap instansi sehingga mengakibatkan masyarakat memandang profesi ini dengan sebelah mata.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan, hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan dalam kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara adalah aspek karakter, yang memiliki nilai mean terbesar dan juga prosentase jumlah responden yang menanggapi hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa karakter yang kuat yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara untuk mendapatkan apa yang diinginkan, termasuk dalam hal pekerjaan, menjadikan kinerja pegawai lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, 2002. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Dolo Kabupaten Donggala. Skripsi S1-Untad, Palu
- Ahmad Tafsir, 1994. *Filosofi Pendidikan*. Radja Grafindo, Jakarta
- Alex Nitisemito, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta, Jakarta
- Dessler, 1997. *Pengembangan Manusia dan Karyawan Swasta*. Mandar Madju, Bandung
- Fredy Rangkuti, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Madju, Bandung

- Gibson, 1994. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta
- Hani Handoko, 1999. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Hardianto, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Linggarjati, Jakarta
- Harsey and Blanchord, 1992. *Human dan Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta
- M. Agus Tulus, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Malayu SP. Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Masri Singarimbun, 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manullang, 1999. *Motivasi, Kepribadian, Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binaman Pressindo, Bandung
- Nugroho Notosusanto, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- PrihadiMarwanto, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Ridwan, 2005. *Pengujian Alat Statistik Non Parametrik*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Sugiyono, 2010. *Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Spencer, Frederick, 1993. *Problematika Semangat kerja Indonesia*. Yayasan Obor, Jakarta
- Laba (Pada Prusahaan Manufaktur Sub Sektor Otomotif dan Komponen yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2009-2012) *Jurnal*

LAMPIRAN

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Probabilitas	Kesimpulan
1	Motif	- Kebutuhan hidup	0,000	Valid
		- Posisi yang baik	0,000	Valid
		- Dorongan pimpinan	0,000	Valid
2	Karakter	- Dominasi pembcarn	0,001	Valid
		- Keingan didapatkan	0,000	Valid
		- Prestasi	0,006	Valid
3	Konsep Diri	- Bekerja baik	0,000	Valid
		- Promosi jabatan	0,000	Valid
		-Memperthnkan kebenaran	0,000	Valid
4	Pengetahuan	- Paham pekerjaan	0,000	Valid
		- Kerja dpt diselesaikan	0,000	Valid
		- tuntuan pgethuan	0,003	Valid
5	Keterampilan	- Cara bekerja	0,000	Valid
		- Tahapan kerja	0,000	Valid
		- Teliti	0,000	Valid

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ket
1	Motif	0,756	Andal
2	Karakter	0,888	Andal
3	Konsep diri	0,735	Andal
4	Pengetahuan	0,844	Andal
5	Keterampilan	0,806	Andal

Tabel 3 Kinerja Pegawai Dari Aspek Motif

No	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0.0	1	3.0	8	24.2	4	12.1	20	60.6	4.3030
2	2	6.1	0	0.0	0	0.0	12	36.4	19	57.6	4.3939
3	0	0.0	0	0.0	5	15.2	9	27.3	19	57.6	4.4242
Jumlah	2		1		13		25		58		
Rata2	1		1		4		8		19		33

Tabel 4 Kinerja Pegawai Dari Aspek Karakter

No	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	6.1	0	0.0	0	0.0	12	36.4	19	57.6	4.3939
2	0	0.0	0	0.0	5	15.2	9	27.3	19	57.6	4.4242
3	0	0.0	3	9.1	2	6.1	8	24.2	20	60.6	4.3636
Jumlah	2		3		7		29		58		
Rata2	1		1		2		10		19		33

Tabel 5 Kinerja Pegawai Dari Aspek Konsep Diri

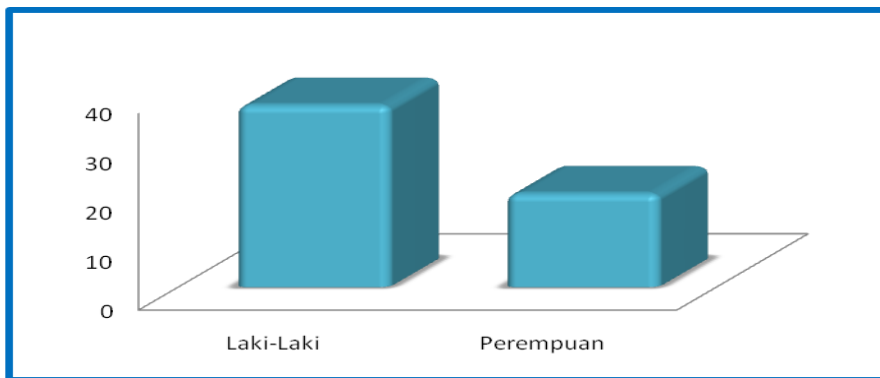
No	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0.0	1	3.0	6	18.2	2	6.1	24	72.7	4.4848
2	0	0.0	0	0.0	7	21.2	4	12.1	22	66.7	4.4545
3	2	6.1	2	6.1	5	15.2	3	9.1	21	63.6	4.1818
Jumlah	2		3		18		9		67		
Rata2	1		1		6		3		22		33

Tabel 6 Kinerja Pegawai Dari Aspek Pengetahuan

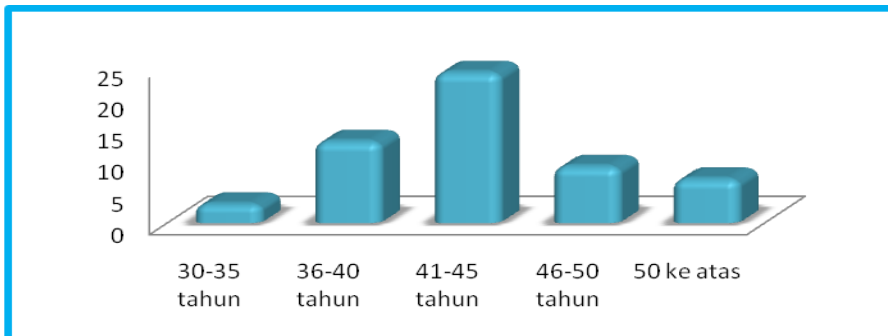
No	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	6.1	2	6.1	5	15.2	3	9.1	21	63.6	4.1818
2	0	0.0	0	0.0	12	36.4	13	39.4	8	24.2	3.8788
3	0	0.0	0	0.0	8	24.2	2	6.1	23	69.7	4.4545
Jumlah	2		2		25		18		52		
Rata2	1		1		8		6		17		33

Tabel 7 Kinerja Pegawai Dari Aspek Keterampilan

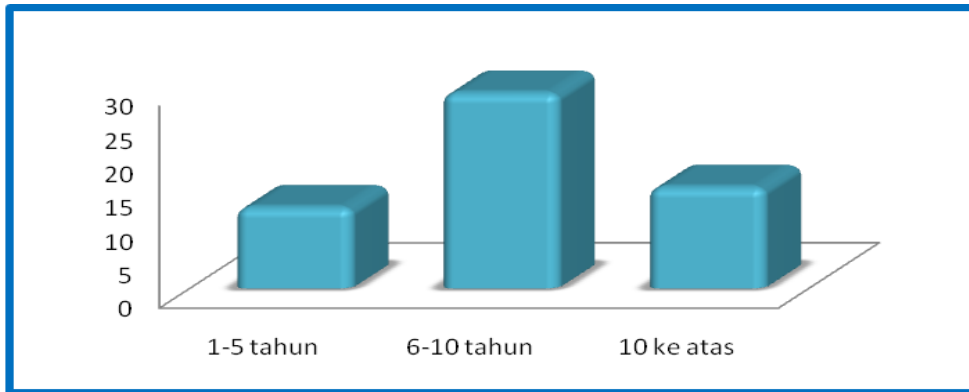
No	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	6.1	0	0.0	6	18.2	8	24.2	17	51.5	4.1515
2	0	0.0	1	3.0	0	0.0	15	45.5	17	51.5	4.4545
3	0	0.0	0	0.0	4	12.1	3	9.1	26	78.8	4.6667
Jumlah	2		1		10		26		60		
Rata2	1		1		3		9		20		33



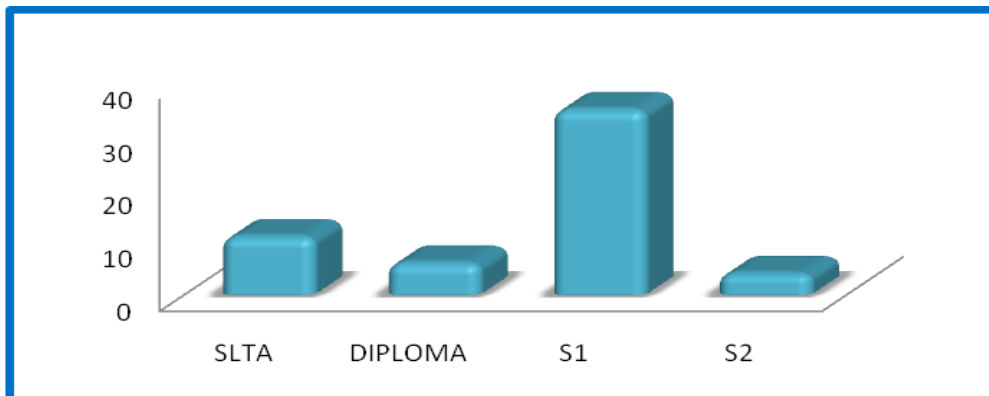
Gambar 1 Jenis Kelamin Responden



Gambar 2 Tingkat Umur Responden



Gambar 3 Tingkat Masa Kerja Responden



Gambar 4 Tingkat Pendidikan Responden