



**KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN  
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG**

**LAPORAN PENGUKURAN  
INDEK PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA  
(IPNBK) SEMESTER II TAHUN 2021**



**BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG**

Jl. Timor Raya KM. 17 Desa Noelbaki, Kec. Kupang Tengah  
Kab. Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur 85361  
Telp. (0380) 8551140, 8551166 Fax. (0380) 8551166  
Website: <http://bbppkupang.bpsdmp.pertanian.go.id>  
Email: [adminbbppkupang@pertanian.go.id](mailto:adminbbppkupang@pertanian.go.id), [bbppkupang@gmail.com](mailto:bbppkupang@gmail.com)



## KATA PENGANTAR

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/OT.070/6/2015 tanggal 4 Juni 2015 tentang Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja (IPNBK) di Lingkungan Kementerian Pertanian disebutkan bahwa Pimpinan Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III, dan IV di lingkungan Kementerian Pertanian agar melaksanakan pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja setiap tahunnya.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari Permentan tersebut, maka Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang melakukan pengukuran IPNBK Semester II Tahun 2021 yang termuat dalam laporan ini. Dengan IPNBK diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menilai secara obyektif dan transparan terhadap perkembangan kinerja organisasi, sehingga hasil penyusunan IPNBK lingkup pertanian dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui kualitas dan kondisi dari setiap unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya kepada Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.

Kupang, 15 November 2021  
Kepala Balai Besar  
Pelatihan Peternakan Kupang,





## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Maksud dan Tujuan.....	1
1.3. Sasaran.....	2
1.4. Manfaat.....	2
1.5. Pengertian Umum.....	3
II. HASIL KEGIATAN.....	4
2.1. Obyek Pengukuran.....	4
2.2. Responden.....	4
2.3. Nilai dan Indikator Budaya Kerja.....	4
III. ANALISIS DATA.....	6
IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....	10
4.1. Kesimpulan.....	10
4.2. Saran.....	10
LAMPIRAN	
1. Kuesioner Pengukuran IPNBK	
2. Tabulasi dan Pengolahan Data	
3. Rekap Data dan Diagram Sarang Laba-Laba	



**LAPORAN PENGUKURAN  
INDEK PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA (IPNBK)  
BBPP KUPANG SEMESTER II TAHUN 2021**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Reformasi birokrasi ini merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan pemerintah, pada tahun 2025 Indonesia diharapkan berada pada fase yang benar-benar bergerak menuju negara maju untuk mewujudkan pemerintahan berkelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi.

Dalam rangka mencapai harapan tersebut, diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang birokrasi dan aparatur dari tingkat tertinggi hingga terendah, melalui perubahan paradigma yang memberikan terobosan atau pemikiran baru. Perubahan paling mendasar yang diperlukan oleh aparatur adalah perubahan pola pikir dan budaya kerja. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi penerapan nilai-nilai dan makna bekerja di Kementerian Pertanian perlu dilakukan Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian.

**1.2. Maksud dan Tujuan**

Maksud pengukuran indeks penerapan nilai budaya kerja di BBPP Kupang adalah sebagai bahan pimpinan unit kerja dalam melakukan monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di BBPP Kupang.

Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akurat tentang hasil penerapan nilai budaya kerja di BBPP Kupang sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki dan menggerakkan budaya kerja di BBPP Kupang.



### 1.3. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai adalah:

- a. Menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada setiap pegawai di BBPP Kupang, yang bersumber dari nilai-nilai agama, Pancasila, norma, tradisi dan nilai-nilai kerja produktif modern, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- b. Memperbaiki persepsi, pola pikir, dan perilaku pegawai yang menyimpang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat, sehingga dapat mempercepat pemberantasan KKN;
- c. Meningkatkan kinerja pegawai di BBPP Kupang agar terciptanya kelompok kerja yang profesional, kreatif, dan dinamis;
- d. Memperbaiki kualitas kinerja pegawai BBPP Kupang sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

### 1.4. Manfaat

Tersedianya data dan informasi secara periodik dari hasil monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di BBPP Kupang yang bermanfaat bagi Unit Kerja, Pegawai dan masyarakat, yaitu:

a. Manfaat bagi unit kerja:

Meningkatkan kerja sama yang baik, mengefektifkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja, produktivitas kerja dan mutu pelayanan masyarakat.

b. Manfaat bagi Pegawai:

Memperoleh kesempatan untuk lebih berperan, berprestasi, mengaktualisasi diri, mendapat pengakuan, kebanggaan bekerja, dan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Manfaat bagi masyarakat:

- 1) Memperbaiki sistem manajemen pemerintahan
- 2) Membangun moral, sikap mental dan perilaku positif pegawai
- 3) Mempercepat pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN)

### 1.5. Pengertian Umum

Beberapa pengertian dalam Laporan IPNBK ini yang dimaksud dengan:

- a. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang dimiliki, diyakini kebenarannya



dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

- b. Nilai Budaya Kerja adalah nilai yang dimiliki dan diyakini kebenarannya. Nilai dasar budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai (**Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin**) berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65/Permentan/OT.140/11/2012 tentang Pedoman Nilai-nilai dan Makna Bekerja Pegawai Kementerian Pertanian yang diharapkan dapat dilaksanakan dan dikembangkan oleh setiap aparatur Negara dengan baik, sehingga nilai yang diyakini tersebut dapat dengan baik, sehingga nilai yang diyakini tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- c. Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian khususnya Unit kerja BBPP Kupang yang selanjutnya disebut IPNBK adalah data dan informasi tentang tingkat kualitas penerapan nilai budaya kerja pada suatu unit kerja yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas persepsi seluruh pegawai pada unit kerja tersebut terhadap budaya kerja di unit kerjanya.
- d. Indikator Nilai Budaya Kerja adalah tolok ukur keberhasilan penerapan nilai Budaya kerja untuk mengetahui derajat kesehatan suatu unit kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari, terdiri atas 25 (dua puluh lima) butir indikator.



## II. HASIL KEGIATAN

### 2.1. Obyek Pengukuran

Obyek pengukuran adalah menyebarkan kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indeks penerapan nilai budaya kerja sebagai alat bantu pengumpulan data Penerapan Nilai Budaya Kerja pegawai BBPP Kupang. Komponen nilai budaya kerja terdiri dari 5 komponen budaya kerja diantaranya Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin. Bentuk kuesioner sebagaimana terlampir.

### 2.2. Responden

Responden adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di BBPP Kupang yang berjumlah 54 (Lima Puluh Empat) orang, dengan mengisi kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indeks penerapan nilai budaya kerja.

Hasil realisasi penyebaran dan penarikan kuesioner IPNBK BBPP Kupang Semester II Tahun 2021 adalah seperti pada tabel berikut.

JUMLAH KUESIONER			PROSENTASE JUMLAH KUESIONER		
Penyebaran	Penarikan	Tidak Kembali	Penyebaran	Penarikan	Tidak Kembali
54	52	2	100 %	96.30 %	3.70 %
Keterangan: Syarat untuk dapat diolah minimal 75,00%				Terpenuhi	

Berdasarkan tabel di atas, syarat untuk dapat diolah minimal adalah 75,00 % sedangkan hasil penarikan kuesioner adalah 96,30 % maka syarat terpenuhi.

### 2.3. Nilai dan Indikator Budaya Kerja

Nilai Budaya Kerja adalah tolok ukur keberhasilan penerapan nilai budaya kerja untuk mengetahui derajat kesehatan suatu unit kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari, terdiri atas 31 (Tiga puluh satu) butir pertanyaan.

Setiap nilai budaya kerja terdiri dari beberapa indikator budaya kerja, sebagai berikut:



1. Komitmen:
  - 1.1. Menaati peraturan/kesepakatan.
  - 1.2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi.
  - 1.3. Menyamakan persepsi dalam langkah tugas.
  - 1.4. Konsisten dan Loyal terhadap pelaksanaan tugas.
  - 1.5. Menepati janji.
  - 1.6. Menggunakan produk lokal.
2. Keteladanan:
  - 2.1. Berperan aktif meningkatkan kinerja.
  - 2.2. Membangun keterbukaan dan komunikasi.
  - 2.3. Menghargai pendapat orang lain.
  - 2.4. Bersikap tegas, dan berani.
  - 2.5. Bersikap peduli.
3. Profesionalisme:
  - 3.1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya.
  - 3.2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi.
  - 3.3. Melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
  - 3.4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja.
  - 3.5. Melaksanakan pelayanan prima.
4. Integritas:
  - 4.1. Bersikap jujur.
  - 4.2. Bertanggung jawab.
  - 4.3. Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku.
  - 4.4. Berinisiatif melaporkan penyimpangan.
  - 4.5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
5. Disiplin:
  - 5.1. Mentaati ketentuan jam kerja.
  - 5.2. Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan.
  - 5.3. Mengikuti upacara.
  - 5.4. Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan.





### III. ANALISIS DATA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/OT.070/6/2015 tentang Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian pertanian, bahwa nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai dan 25 (dua puluh lima) indikator yang dijabarkan dalam 31 (tiga puluh satu) pertanyaan, yang harus ada sebagai variabel pokok dalam monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Hasil pengolahan data IPNBK Semester II Tahun 2021 BBPP Kupang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Komitmen, indikatornya adalah:

##### 1.1. Menaati peraturan/kesepakatan

Dalam pelaksanaan peraturan/kesepakatan yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,85; Pelaksanaan peraturan/kesepakatan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,73

##### 1.2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi

Dalam melaksanakan internalisasi tujuan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,66

##### 1.3. Menyamakan persepsi dalam langkah tugas

Dalam menyamakan persepsi dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,46

##### 1.4. Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas

Dalam konsisten dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,85; Dalam loyalitas dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,81.

##### 1.5. Menepati janji

Dalam menepati janji dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,88.

##### 1.6. Menggunakan produk lokal

Dalam menggunakan produk lokal dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,67.



2. Keteladanan:

2.1. Berperan aktif meningkatkan kinerja

Dalam berperan aktif menunjang kinerja yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,79, sedangkan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,60.

2.2. Membangun keterbukaan dan komunikasi

Dalam membangun keterbukaan dan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,37.

2.3. Menghargai pendapat orang lain

Dalam menghargai pendapat orang lain yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,94

2.4. Bersikap tegas, dan berani

Dalam bersikap tegas dan berani yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,69

2.5. Bersikap peduli

Dalam peduli terhadap lingkungan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,75

3. Profesionalisme:

3.1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya

Dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,54 sedangkan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,60.

3.2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi

Dalam penugasan sesuai dengan kompetensi yang diterima oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,71.

3.3. Melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam penugasan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,71.

3.4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja

Dalam penyelesaian sesuai dengan target kinerja yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,81.

3.5. Melaksanakan pelayanan prima

Dalam pelaksanaan pelayanan prima yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,79.



4. Integritas:

4.1. Bersikap jujur

Dalam bersikap dan bertindak jujur dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,83

4.2. Bertanggung jawab

Dalam bertanggung jawab pelaksanaan tugas dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,90

4.3. Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku

Dalam pelaksanaan tugas bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,79.

4.4. Berinisiatif melaporkan penyimpangan

Dalam pelaksanaan tugas berinisiatif melaporkan penyimpangan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,35.

4.5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar

Dalam kegiatan sehari-hari menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,71.

5. Disiplin:

5.1. Mentaati ketentuan jam kerja

Dalam mentaati ketentuan jam kerja yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,85

5.2. Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan

Dalam mentaati seragam dan atribut kerja yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,92

5.3. Mengikuti upacara

Dalam pelaksanaan upacara yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,98

5.4. Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan

Dalam penggunaan fasilitas kantor yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,92

Hasil yang didapat nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen dan dan 31 (Tiga Puluh Satu) butir pertanyaan dengan jumlah pegawai 54 orang adalah sebagai berikut :

**Tabel Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data IPNBK BBPP Kupang**

NO	NILAI DASAR	INDIKATOR	IPNBK	NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA
1	Komitmen	1 - 8 (8)	3,73	91,98
2	Keteladanan	9 - 14 (6)	3,69	92,99
3	Profesionalisme	15 - 20 (6)	3,69	89,75
4	Integritas	21 - 25 (5)	3,72	92,42
5	Disiplin	26 - 29 (4)	3,90	93,23
<b>NILAI PERSEPSI RATA-RATA IPNBK</b>			<b>3,75</b>	<b>93,63</b>

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan kuesioner sebanyak 52 orang terhadap budaya kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang maka diperoleh nilai persepsi rata-rata IPNBK yaitu 3,75. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan nilai konversi yaitu 93,63 dan Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang mendapatkan nilai "**A (Sangat Baik)**".



#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

Dalam melaksanakan tugas penilaian Index Penerapan Nilai Budaya Kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penerapan budaya kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang baik. Hal ini terbukti dari 5 (lima) komponen budaya kerja mendapatkan nilai rata-rata 3,75 yaitu Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin;
2. Nilai Budaya Kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang setelah dikonversikan (93,63) berada pada interval 81,25-100. Ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang adalah **Sangat Baik**.

##### B. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data responden ternyata terdapat kelemahan pada komponen nilai budaya kerja Komitmen, dimana dalam komponen tersebut harus ditingkatkan lagi seperti:

1. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
2. Melaporkan penyimpangan.
3. Menghargai pendapat orang lain.
4. Menggunakan produk lokal.



**Lampiran 1. Kuesioner Pengukuran IPNBK**  
**KUESIONER NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN PERTANIAN**

1. KOMITMEN				
Parameter penilaian	Kuesioner	Jawaban	Skala 1-4	Penjelasan Jawaban
1.1 Menaati peraturan/ kesepakatan	1. apakah saudara mematuhi peraturan dan kesepakatan yang ada di unit kerja	a. Tidak patuh b. Kadang-kadang c. Sering d. patuh	1-4	a. apabila saudara tidak patuh kepada peraturan dan kesepakatan yang ada di unit kerja b. apabila saudara kadang-kadang patuh kepada peraturan dan kesepakatan yang ada di unit kerja c. apabila saudara sering kali patuh kepada peraturan dan kesepakatan yang ada di unit kerja d. apabila saudara patuh kepada peraturan dan kesepakatan yang ada di unit kerja
1.2 Melakukan internalisasi tujuan organisasi	2. apakah saudara memahami tugas dan fungsi unit kerja	a. Belum paham b. Sedikit paham c. Cukup paham d. paham	1-4	a. memahami < 25% tugas dan fungsi unit kerja b. memahami 20-50% tugas dan fungsi unit kerja c. memahami 51-75% tugas dan fungsi unit kerja d. Memahami >75% tugas dan fungsi unit kerja
	3. apakah pimpinan saudara konsisten dalam penegakkan peraturan dan kesepakatan	a. Tidak konsisten b. Sedikit konsisten c. Cukup konsisten d. konsisten	1-4	a. dalam setahun terakhir pimpinan tidak konsisten dalam penegakan peraturan dan kesepakatan b. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan 25-50% konsisten dalam penegakan peraturan dan kesepakatan c. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan 51-75% konsisten dalam penegakan peraturan dan kesepakatan d. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan >75% konsisten dalam penegakan peraturan dan kesepakatan
1.3 menyamakan persepsi dalam langkah kerja	4. apakah unit kerja saudara melakukan konsolidasi dan koordinasi pelaksanaan kegiatan	a. belum pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu secara berkala	1-4	a. dalam setahun terakhir unit kerja saudara tidak pernah melakukan konsolidasi dan koordinasi pelaksanaan kegiatan b. dalam setahun terakhir unit kerja saudara melakukan 26 – 50% konsolidasi dan koordinasi pelaksanaan kegiatan c. dalam setahun terakhir unit kerja saudara melakukan 51 – 75% konsolidasi dan koordinasi pelaksanaan kegiatan d. dalam setahun terakhir unit kerja saudara melakukan >75% konsolidasi dan koordinasi pelaksanaan kegiatan
1.4 Konsisten dan loyal dalam tugas	5. apakah saudara mengerjakan semua pekerjaan dengan konsisten dan sungguh-sungguh	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu	1-4	a. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah mengerjakan semua pekerjaan dengan konsisten dan sungguh-sungguh b. dalam setahun terakhir saudara melakukan 25-50% mengerjakan semua pekerjaan dengan konsisten dan sungguh-sungguh c. dalam setahun terakhir saudara melakukan 51-75% mengerjakan semua pekerjaan dengan konsisten dan sungguh-sungguh d. dalam setahun terakhir saudara melakukan >75% mengerjakan semua pekerjaan dengan konsisten dan sungguh-sungguh
	6. apakah saudara melaksanakan	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering	1-4	a. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab



	pekerjaan yang ditugaskan dengan tanggung jawab	d. selalu		<p>b. dalam setahun terakhir saudara 25-50% mengerjakan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara 51-75% mengerjakan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara &gt;75% mengerjakan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</p>
1.5 Menepati Janji	7. apakah saudara menepati janji dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah menepati janji dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab</p> <p>b. dalam setahun terakhir saudara melakukan 25-50% menepati janji dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara melakukan 51-75% menepati janji dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara melakukan &gt;75% menepati janji dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab</p>
1.6 menggunakan produk lokal	8. apakah saudara menggunakan produk-produk dalam negeri dalam kehidupan sehari-hari	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah menggunakan produk-produk dalam negeri dalam kehidupan sehari-hari</p> <p>b. dalam setahun terakhir saudara melakukan 25-50% menggunakan produk-produk dalam negeri dalam kehidupan sehari-hari</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara melakukan 51-75% menggunakan produk-produk dalam negeri dalam kehidupan sehari-hari</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara melakukan &gt;75% menggunakan produk-produk dalam negeri dalam kehidupan sehari-hari</p>
<b>2. KETELADANAN</b>				
<b>Parameter penilaian</b>	<b>Kuesioner</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skala 1-4</b>	<b>Penjelasan Jawaban</b>
2.1 berperan aktif meningkatkan kerja	9. apakah saudara berupaya meningkatkan kinerja	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah mengupayakan meningkatkan kinerja</p> <p>b. dalam setahun terakhir saudara melakukan 25-50% mengupayakan meningkatkan kinerja</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara melakukan 51-75% mengupayakan meningkatkan kinerja</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara melakukan &gt;75% mengupayakan meningkatkan kinerja</p>
	10. apakah pimpinan memotivasi saudara untuk meningkatkan kinerja	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir pimpinan tidak pernah memotivasi peningkatan kinerja</p> <p>b. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan 25-50% memotivasi peningkatan kinerja</p> <p>c. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan 51-75% memotivasi peningkatan kinerja</p> <p>d. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan &gt;75% memotivasi peningkatan kinerja</p>
2.2 membangun keterbukaan dan komunikasi	11. apakah ada keterbukaan komunikasi dan informasi di dalam dan antar	<p>a. belum ada</p> <p>b. kurang</p> <p>c. cukup</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. unit kerja saudara belum ada keterbukaan komunikasi dan informasi di dalam dan antar unit kerja</p> <p>b. unit kerja saudara belum melakukan 25-50% dilakukan keterbukaan komunikasi dan informasi di dalam dan antar unit kerja</p>



	unit kerja			<p>c. unit kerja saudara belum melakukan 51-75% dilakukan keterbukaan komunikasi dan informasi di dalam dan antar unit kerja</p> <p>d. unit kerja saudara belum melakukan &gt;75% dilakukan keterbukaan komunikasi dan informasi di dalam dan antar unit kerja</p>
2.3 menghargai pendapat orang lain	12. apakah saudara menghargai pendapat/masukan rekan kerja	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. apabila tidak pernah sebelum memulai pekerjaan program/kegiatan ada permintaan pendapat pihak-pihak terkait</p> <p>b. apabila ada 25-50% sebelum memulai pekerjaan program/kegiatan ada permintaan pendapat pihak-pihak terkait</p> <p>c. apabila ada 51-75% sebelum memulai pekerjaan program/kegiatan ada permintaan pendapat pihak-pihak terkait</p> <p>d. apabila ada &gt;75% sebelum memulai pekerjaan program/kegiatan ada permintaan pendapat pihak-pihak terkait</p>
2.4 bersikap tegas dan pemberani bersikap peduli	13. apakah saudara bersikap tegas dan berani dalam pelaksanaan pekerjaan/pengambilan keputusan	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir saudara tidak bersikap tegas dan berani</p> <p>b. dalam setahun terakhir saudara melakukan 25-50% bersikap tegas dan berani</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara melakukan 51-75% bersikap tegas dan berani</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara melakukan &gt;75% bersikap tegas dan berani</p>
	14. apakah saudara bersikap peduli terhadap sesama rekan dan lingkungan kerja	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir saudara tidak bersikap peduli terhadap sesama rekan dan lingkungan kerja</p> <p>b. dalam setahun terakhir saudara melakukan 25-50% bersikap peduli terhadap sesama rekan dan lingkungan kerja</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara melakukan 51-75% bersikap peduli terhadap sesama rekan dan lingkungan kerja</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara melakukan &gt;75% bersikap peduli terhadap sesama rekan dan lingkungan kerja</p>
<b>3. PROFESIONALISME</b>				
Parameter penilaian	Kuesioner	Jawaban	Skala 1-4	Penjelasan Jawaban
3.1 meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya	15. apakah saudara melakukan peningkatan pengetahuan (membaca, diskusi dll) sesuai bidang tugas	<p>a. Tidak pernah</p> <p>b. Beberapa kali</p> <p>c. Sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir tidak ada melakukan pembelajaran pengetahuan sesuai bidang tugasnya</p> <p>b. dalam setahun terakhir melakukan 25-50% pembelajaran pengetahuan sesuai bidang tugasnya</p> <p>c. dalam setahun terakhir melakukan 51-75% pembelajaran pengetahuan sesuai bidang tugasnya</p> <p>d. dalam setahun terakhir melakukan &gt;75% pembelajaran pengetahuan sesuai bidang tugasnya</p>
	16. apakah pimpinan saudara memberikan kesempatan pengembangan	<p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p>	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir pimpinan tidak memberikan kesempatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan (rapat, seminar, workshop dll)</p> <p>b. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan 1-5 kali memberikan kesempatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan (rapat, seminar, workshop dll)</p>





	pengetahuan dan ketrampilan			<p>c. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan 6-12 kali memberikan kesempatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan (rapat, seminar, workshop dll)</p> <p>d. dalam setahun terakhir pimpinan melakukan &gt;12 kali memberikan kesempatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan (rapat, seminar, workshop dll)</p>
3.2 melakukan tugas sesuai kompetensi	17. apakah tugas saat ini sudah sesuai dengan kompetensi yang saudara miliki	a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai	1-4	<p>a. tugas saat ini tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki</p> <p>b. tugas saat ini hanya 25-50% sesuai dengan kompetensi yang dimiliki</p> <p>c. tugas saat ini hanya 51-75% sesuai dengan kompetensi yang dimiliki</p> <p>d. tugas saat ini hanya &gt;75% sesuai dengan kompetensi yang dimiliki</p>
3.3 melaksanakan tugas sesuai dengan SOP-nya	18. apakah unit kerja saudara melaksanakan tugas sesuai SOP	a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir unit kerja saudara tidak melaksanakan tugas sesuai SOP</p> <p>b. dalam setahun terakhir unit kerja saudara melaksanakan 25-50% tugas sesuai SOP</p> <p>c. dalam setahun terakhir unit kerja saudara melaksanakan 51-75% tugas sesuai SOP</p> <p>d. dalam setahun terakhir unit kerja saudara melaksanakan &gt;75% tugas sesuai SOP</p>
3.4 menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerjanya	19. apakah saudara melaksanakan pekerjaan sesuai target kinerja	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering kali d. selalu	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir tidak ada melakukan pekerjaan sesuai target kinerja</p> <p>b. dalam setahun terakhir melakukan 25-50% melaksanakan pekerjaan sesuai target kinerja</p> <p>c. dalam setahun terakhir melakukan 51-75% melaksanakan pekerjaan sesuai target kinerja</p> <p>d. dalam setahun terakhir melakukan &gt;75% melaksanakan pekerjaan sesuai target kinerja</p>
3.5 melaksanakan pelayanan prima	20. apakah di unit kerja saudara melaksanakan pelayanan prima	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir unit kerja di kementan tidak pernah mengacu pada pelayanan prima</p> <p>b. dalam setahun terakhir unit kerja di kementan tidak pernah mengacu pada pelayanan prima 25-50%</p> <p>c. dalam setahun terakhir unit kerja di kementan tidak pernah mengacu pada pelayanan prima 51-75%</p> <p>d. dalam setahun terakhir unit kerja di kementan tidak pernah mengacu pada pelayanan prima &gt;75%</p>
<b>4. INTEGRITAS</b>				
Parameter penilaian	Kuesioner	Jawaban	Skala 1-4	Penjelasan Jawaban
4.1 bersikap jujur	21. apakah saudara bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering d. selalu	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir tidak pernah saudara bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>b. dalam setahun terakhir saudara 25-50% bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>c. dalam setahun terakhir saudara 51-75% bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>d. dalam setahun terakhir saudara &gt;75% bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan</p>
4.2 bertanggung jawab	22. apakah saudara bertanggung jawab dalam melaksanakan	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu	1-4	<p>a. dalam setahun terakhir tidak ada dalam lingkup pekerjaan bertanggung jawab</p> <p>b. dalam setahun terakhir dalam lingkup pekerjaan bertanggung jawab</p> <p>c. dalam setahun terakhir seringkali dalam lingkup pekerjaan bertanggung jawab</p>



	kan sanksi disiplin	d. tidak pernah		sanksi disiplin c. dalam setahun terakhir saudara kadang-kadang mendapatkan sanksi disiplin d. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah berupaya mendapatkan sanksi disiplin
5.2 pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan	29. apakah saudara menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai peraturan	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu	1-4	a. apabila saudara menggunakan seragam dan atribut kerja tidak sesuai peraturan b. apabila saudara 25-50% menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai peraturan c. apabila saudara 51-75% menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai peraturan d. apabila saudara >75% menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai peraturan
5.3 mengikuti upacara	30. apakah saudara mengikuti upacara sesuai dengan ketentuan	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu	1-4	a. dalam setahun terakhir saudara tidak pernah mengikuti upacara bendera sesuai ketentuan b. dalam setahun terakhir saudara 25-50% mengikuti upacara bendera sesuai dengan ketentuan c. dalam setahun terakhir saudara 51-75% mengikuti upacara bendera sesuai dengan ketentuan d. dalam setahun terakhir saudara >75% mengikuti upacara bendera sesuai dengan ketentuan
5.4 menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan	31. apakah saudara menggunakan fasilitas kantor secara efektif dan efisien	a. tidak pernah b. beberapa kali c. sering d. selalu	1-4	a. apabila saudara tidak pernah menggunakan ketentuan penggunaan fasilitas kantor secara efisien dan efektif b. apabila saudara beberapa kali melanggar ketentuan penggunaan fasilitas kantor secara efisien dan efektif c. apabila saudara sering kali melanggar ketentuan penggunaan fasilitas kantor secara efisien dan efektif d. apabila saudara selalu menggunakan ketentuan penggunaan fasilitas kantor secara efisien dan efektif



### Lampiran 2. Tabulasi dan Pengolahan Data PENGOLAHAN DATA IPNBK SEMESTER II BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN (BBPP) KUPANG TAHUN 2021

#### A. TABEL PENGOLAHAN DATA

No. Urut	NAMA UNIT KERJA	NILAI KOMPONEN BUDAYA KERJA																			Nilai IPNBK per Responden				
		1 (KOMITMEN)					2 (KETELADANAN)					3 (PROFESIONALISME)					4 (INTEGRITAS)					5 (DISIPLIN)			
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	4.4		4.5	5.1	5.2	5.3
1	Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90
2	Responden 2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,74
3	Responden 3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,71
4	Responden 4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,81
5	Responden 5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,81
6	Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
8	Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
9	Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	Responden 10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,87
11	Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,77
12	Responden 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,81
13	Responden 13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,74
14	Responden 14	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,61
15	Responden 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,77
16	Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,77
17	Responden 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,84
18	Responden 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,97
19	Responden 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
20	Responden 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
21	Responden 21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,61
22	Responden 22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,68
23	Responden 23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,74
24	Responden 24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,58
25	Responden 25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,81
26	Responden 26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,52
27	Responden 27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,48
28	Responden 28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,87
29	Responden 29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,94
30	Responden 30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,52





## B. REKAPITULASI HASIL PENGOLAHAN DATA

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	NILAI	KONVERSI
1.	Komitmen	1.1. - 1.5.	3,73	93,27
2.	Keteladanan	2.1. - 2.5.	3,69	92,23
3.	Profesionalisme	3.1. - 3.5.	3,69	92,31
4.	Integritas	4.1. - 4.5.	3,72	92,88
5.	Disiplin	5.1. - 5.4.	3,90	97,44
<b>NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA (IPNBK)</b>				<b>93,63</b>

## KRITERIA KUALITAS BUDAYA KERJA

NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL	INTERVAL KONVERSI	KLASIFIKASI BUDAYA KERJA
4	3,26-4,00	81,25-100	A (Sangat Baik)
3	2,51-3,25	62,51-81,25	B (Baik)
2	1,76-2,50	43,76-62,50	C (Kurang Baik)
1	1,00-1,75	25 - 43,75	D (Tidak Baik)

## C. Analisis hasil pengolahan data responden pimpinan dan pegawai BBPP Kupang

1. Nilai IPNBK = 3,75
2. Nilai IPNBK Konversi = 93,63
3. Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja = A (SANGAT BAIK)
4. Diagram batang menunjukkan bahwa dari 5 komponen yang dinilai terdapat komponen dengan nilai tertinggi dan terendah, yaitu :
  - 1) Survei menunjukkan dari komponen ini nilai tertinggi pada komponen nomor 5 (lima) DISIPLIN Nilai tertinggi = 3,91
  - 2) Survei menunjukkan dari komponen ini nilai terendah pada komponen nomor3 (tiga) PROFESIONALISME Nilai terendah = 3,54



Lampiran 3. Rekap Data dan Diagram Sarang Laba-Laba

**REKAPITULASI HASIL PENGOLAHAN DATA**

MONEV IPNBK

BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG

**SEMESTER II TAHUN 2021**

NO	NILAI DASAR	INDIKATOR	IPNBK	NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA
1	Komitmen	1 - 8 (8)	3,73	91,98
2	Keteladanan	9 - 14 (6)	3,69	92,99
3	Profesionalisme	15 - 20 (6)	3,69	89,75
4	Integritas	21 - 26 (5)	3,72	92,42
5	Disiplin	26 - 31 (6)	3,90	93,23
<b>NILAI PERSEPSI RATA-RATA IPNBK</b>			<b>3,75</b>	<b>93,63</b>

