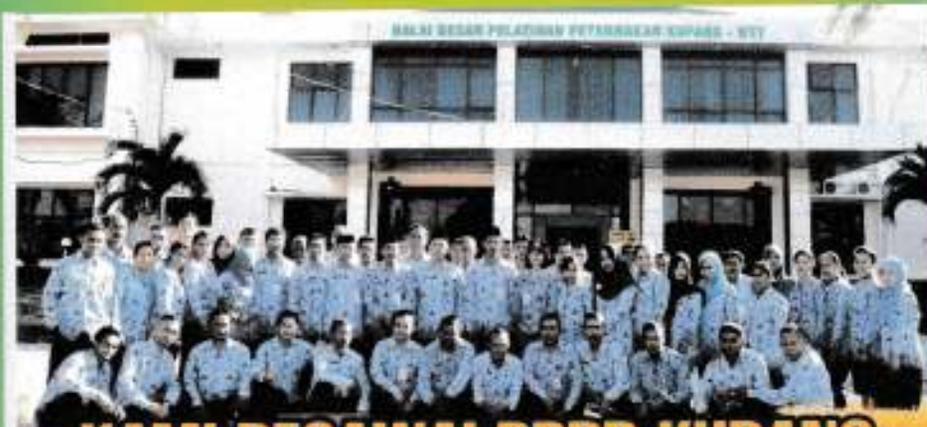




**KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN  
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG**

**LAPORAN PENGUKURAN  
INDEK PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA  
(IPNBK) TAHUN 2018**



**KAMI PEGAWAI BBPP KUPANG  
melaksanakan Budaya Kerja:**

**KOMITMEN**

Keteguhan hati, memiliki tekad yang mantap dan menepati janji untuk melakukan atau mewujudkan visi, misi, nilai dan makna kerja

**KETELADANAN**

Sikap, perilaku dan kebiasaan yang secara sadar dan tidak sadar dapat ditiru dan menjadi teladan bagi orang lain

**PROFESIONALISME**

Terampil, handal dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya sebagai PNS Kementerian Pertanian

**INTEGRITAS**

Selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan

**DISIPLIN**

Sikap yang selalu taat pada aturan, norma dan prinsip-prinsip tertentu serta mengikuti jadwal dan sistem kerja yang tersusun dan terencana dengan baik

Sabang, Kupang, 12.09.2017

**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.bppsdp.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 Indeks Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja (IPNBK) di Lingkungan Kementerian Pertanian disebutkan bahwa Pimpinan Pimpunan Unit Kerja Eselon I, II, III, dan IV di lingkungan Kementerian Pertanian agar melaksanakan pengukuran indeks penerapan nilai budaya kerja setiap tahunnya.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari Permentan tersebut, maka Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang melakukan pengukuran IPNBK Tahun 2018 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 Oktober 2018  
Kepala Balai Besar  
Pelatihan Peternakan Kupang,

  
Dr. Ir. Adang Warya, MM  
NIP. 19590722 198903 1 0064



## 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 Tahun 2018 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 Oktober 2018  
Kepala Balai Besar  
Pelatihan Peternakan Kupang,



Dr. Ir. Adang Warya, MM  
NIP. 19590722 198903 1 006



## 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 TAHUN 2018**

### **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 63 (Enam Puluh Tiga) orang, dengan mengisi kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indeks penerapan nilai budaya kerja.

Hasil realisasi penyebaran dan penarikan kuesioner IPNBK BBPP Kupang Tahun 2018 adalah seperti pada tabel berikut.

JUMLAH KUESIONER			PROSENTASE JUMLAH KUESIONER		
Penyebaran	Penarikan	Tidak Kembali	Penyebaran	Penarikan	Tidak Kembali
63	60	3	100 %	95.24 %	4.76 %
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 95,24 % 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 29 (dua puluh sembilan) 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 Indeks 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 29 (dua puluh sembilan) pertanyaan, yang harus ada sebagai variabel pokok dalam monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Hasil pengolahan data IPNBK Tahun 2018 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 3,7; Pelaksanaan peraturan/kesepakatan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,6

1.2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi

Dalam melaksanakan internalisasi tujuan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,5

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 3,7

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 3,9; Dalam loyalitas dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8.

1.5. Menepati janji

Dalam menepati janji dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8.

1.6. Menggunakan produk lokal

Dalam menggunakan produk lokal dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,5.



## 2. Keteladanan:

### 2.1. Berperan aktif meningkatkan kinerja

Dalam berperan aktif menunjang kinerja yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,6, sedangkan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,7.

### 2.2. Membangun keterbukaan dan komunikasi

Dalam membangun keterbukaan dan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,5

### 2.3. Menghargai pendapat orang lain

Dalam menghargai pendapat orang lain yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8

### 2.4. Bersikap tegas, dan berani

Dalam bersikap tegas dan berani yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,9

### 2.5. Bersikap peduli

Dalam peduli terhadap lingkungan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,9

## 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 3,6 sedangkan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,2.

### 3.2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi

Dalam penugasan sesuai dengan kompetensi yang diterima oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,6.

### 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 3,7.

### 3.4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja

Dalam penyelesaian sesuai dengan target kinerja yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,7.



### 3.5. Melaksanakan pelayanan prima

Dalam pelaksanaan pelayan prima yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8.

## 4. Integritas:

### 4.1. Bersikap jujur

Dalam bersikap dan bertindak jujur dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8

### 4.2. Bertanggung jawab

Dalam bertanggung jawab pelaksanaan tugas dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8

### 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 3,8.

### 4.4. Berinisiatif melaporkan penyimpangan

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

### 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 3,8.

## 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 3,5

### 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 3,8

### 5.3. Mengikuti upacara

Dalam pelaksanaan upacara yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,8

### 5.4. Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan

Dalam penggunaan fasilitas kantor yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,7



Hasil yang didapat nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen dan 29 (dua puluh sembilan) butir pertanyaan dengan jumlah pegawai 65 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)	3,7	91.98
2	Keteladanan	9 - 14 (6)	3,7	92.99
3	Profesionalisme	15 - 20 (6)	3,6	89.75
4	Integritas	21 - 25 (5)	3,7	92.42
5	Disiplin	26 - 29 (4)	3,7	93.23
<b>NILAI PERSEPSI RATA-RATA IPNBK</b>			<b>3,67</b>	<b>91.84</b>

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan kuesioner sebanyak 60 orang terhadap budaya kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang maka diperoleh nilai persepsi rata-rata IPNBK yaitu 3,67. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan nilai konversi yaitu 91,84 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 Indek 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 3,67 yaitu Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin;
2. Nilai Budaya Kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang setelah dikonversikan (91,84) 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. Menaati peraturan/kesepakatan.
2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi.
3. Menyamakan persepsi dalam langkah tugas.
4. Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas.
5. Menepati janji.
6. Menggunakan produk lokal.



## Lampiran 1. Kuesioner Pengukuran IPNBK

### DAFTAR KUESIONER IPNBK

Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban 1, 2, 3, atau 4, pilihan anda dan apabila terdapat pertanyaan yang tidak dimengerti harap dapat menghubungi Tim Survei IPNBK di unit kerja Saudara.

#### 1. Komitmen:

Keteguhan hati, memiliki tekad yang mantap dan menepati janji untuk melakukan atau mewujudkan visi, misi, nilai dan makna kerja.

- Indikator:
- 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.

Pertanyaan:

- 1.1. Apakah Saudara pernah melanggar peraturan/kesepakatan dalam melaksanakan tugas?  
1.Selalu  
2.Kadang-kadang (3-6 kali)  
3.Pernah (1-2 kali)  
4.Tidak pernah
- 1.2. Apakah pimpinan Saudara konsisten dalam penegakan peraturan/kesepakatan?  
1.Tidak konsisten  
2.Kurang konsisten  
3.Cukup konsisten  
4.Konsisten
- 1.3. Apakah pimpinan Saudara melakukan internalisasi tujuan organisasi?  
1.Tidak pernah  
2.Pernah (1-2 kali)  
3.Kadang-kadang (3-6 kali)  
4.Selalu
- 1.4. Apakah pimpinan Saudara menyamakan persepsi dalam langkah kerja?  
1.Tidak pernah  
2.Pernah (1-2 kali)  
3.Kadang-kadang (3-6 kali)  
4.Selalu
- 1.5. Apakah Saudara konsisten dalam melakukan tugas?  
1.Tidak cukup  
2.Kurang konsisten  
3.Cukup konsisten  
4.Konsisten
- 1.6. Apakah Saudara loyal terhadap pelaksanaan tugas?  
1.Tidak loyal  
2.Kurang loyal  
3.Cukup loyal  
4.Loyal
- 1.7. Apakah Saudara menepati janji?  
1.Tidak  
2.Kadang-kadang  
3.Sering  
4.Menepati
- 1.8. Apakah Saudara menggunakan produk lokal?  
1.Tidak menggunakan  
2.Sebagian kecil menggunakan  
3.Sebagian besar menggunakan  
4.Seluruhnya menggunakan

#### 2. Keteladanan:

Sikap, perilaku, dan kebiasaan yang secara sadar dan tidak sadar dapat ditiru dan menjadi teladan bagi orang lain.

- Indikator:
- 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.

Pertanyaan:

- 2.1. Apakah Saudara berperan aktif dalam meningkatkan kinerja?  
1.Tidak berperan aktif  
2.Kurang berperan aktif  
3.Cukup berperan aktif  
4.Berperan aktif









Lampiran 3. Rekap Data dan Diagram Sarang Laba-Laba

**REKAPITULASI HASIL PENGOLAHAN DATA**  
**MONEY IPNBK**  
**BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG**

**SEMESTER I TAHUN 2018**

NO	NILAI DASAR	INDIKATOR	IPNBK	NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA
1	Komitmen	1 - 8 (8)	3.7	91.98
2	Keteladanan	9 - 14 (6)	3.7	92.99
3	Profesionalisme	15 - 20 (6)	3.6	89.75
4	Integritas	21 - 25 (5)	3.7	92.42
5	Disiplin	26 - 29 (4)	3.7	93.23
<b>NILAI PERSEPSI RATA-RATA IPNBK</b>			<b>3.67</b>	<b>91.84</b>

