



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

**LAPORAN PENGUKURAN
INDIC PONDORAPAN NILAI IDIADAYA KURJA
(IPNER) SEMESTER I TAHUN 2021**



BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN NUFANG

Jl. Timor Raya KM. 27 Desa Pacelaha, Kecamatan Kupang Tengah,
Kab. Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur 85101
Telp. (0380) 855140, 855166 Fax (0380) 855166
Website: <http://boppkupang.bppcemp.pertanian.go.id>
Email: admin@boppkupang.pertanian.go.id boppkupang@gmail.com



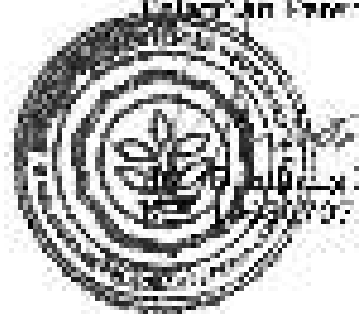
KATA PENGANTAR

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Panentan/OT.070/G/2015 tanggal 4 Juni 2015 tentang Pedoman Pengukuran Index Pederops, Nilai Dunia, Biologi Kerja (NDBK) di Lingkungan Kementerian Pertanian disahkan bahwa Pimpian (Lupinus) Uji Kerja Eselon I, II, III, dan IV di Lingkungan Kementerian Pertanian agar pelaksanaan pengukurannya tidak menimbulkan nilai biologi kerja setiap tahunnya.

Sebagai bentuk perwujudannya dari Peraturan tersebut, unit Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang melaksanakan pengukuran (NDBK) Semester I Tahun 2022 yang terdapat dalam Laporan ini. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menilai secara obyektif dan transparan terhadap perkembangan kinerja organisasi sehingga hasil pengurusan (NDBK) kegiatan pertanian dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui kualitas dan kondisi dari setiap unit kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian.

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

Kupang, 19 Juni 2022
Kepala Balai Besar
Pelatihan Peternakan Kupang,



Agus Haryanto, MSc
0897 199100 100



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| DATA PERKANTOR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Maksud dan Tujuan..... | 1 |
| 1.3. Sasaran..... | 2 |
| 1.4. Mula..... | 2 |
| 1.5. Pengorganisasian..... | 2 |
| II. ASAS LEBIH BAHU..... | 3 |
| 2.1. Objektif Pengajaran..... | 4 |
| 2.2. Kumpulan..... | 4 |
| 2.3. Kelayakan dan Indikator Hasilnya..... | 4 |
| III. ASAS ASAS LAIN..... | 8 |
| IV. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 30 |
| 4.1. Kesimpulan..... | 28 |
| 4.2. Saran..... | 30 |
| LAMPIRAN | |
| 1. Kuiz dan Pengukuran P.1415 | |
| 2. Yel-yel dan Pengajaran L.1415 | |
| 3. Rekod Nama dan Dagang Samung L.1415/1416 | |



LAPORAN PENELITIAN
INDUKSI PENYERAPAN NILAI BUDAYA KERJA (IPNBK)
EBPP KUPANG SEMESTER I TAHUN 2022

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berbagai himnawi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintah yang serasi dengan karakteristik adanya keberagaman, keberagaman budaya, bahasa dan bahasa dari ASN, mampu melayani publik, neutral, objektif, berdedikasi, dan bertanggung jawab nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Keberagaman kinerja ini merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan pemerintah, pada tahun 2025 Indonesia diharapkan berada pada fase yang berkembang bangsa menjadi negara maju untuk mewujudkan pemerintahan terbaik dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi.

Dalam rangka mencapai sasaran tersebut, diperlukan upaya lain, lain untuk mencapai yang, kinerja dan aparatur dan tingkat kinerja tinggi tersebut, melalui sejumlah inovasi yang memberikan insentif atau pemotivasi lain. Pemerintah paling banyak yang dilakukan oleh pemerintah untuk perubahan pola pikir dan budaya kerja. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pencapaian nilai-nilai dan makna sebagai etika pemerintahan. Berikan pada 4 elemen Pengukuran Indek Penyerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud penelitian untuk penyerapan nilai budaya kerja di EBPP Kupang sebagai bahan masukan dan kerja dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi penyerapan nilai budaya kerja di TAPP Kupang.

Tujuan penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang akurat tentang hasil penyerapan nilai budaya kerja di EBPP Kupang sebagai bahan masukan pemerintah dalam pengendalian kualitas untuk mengetahui dan meningkatkan budaya kerja di EBPP Kupang.



1.3. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai adalah:

- a. Menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja berdasarkan kepada setiap aspek di BEPP Kupang, yang bersumber dari nilai-nilai agama, Pancasila, norma, tradisi dan nilai-nilai kerja profesional modern, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- b. Menumbuhkan prilaku, pola pikir, dan perilaku pegawai yang menjunjung tinggi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat sehingga dapat mempersiapkan pemerintahan (KP);
- c. Meningkatkan kinerja pegawai di BEPP Kupang agar terdapatnya kemampuan kerja yang profesional, kreatif, dan dinamis;
- d. Meningkatkan kualitas tenaga pegawai BEPP Kupang sehingga dapat meningkatkan kapabilitas masyarakat.

1.4. Manfaat

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

a. Manfaat bagi unit kerja:

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

b. Manfaat bagi Pegawai:

Memperoleh pengetahuan untuk lebih berprestasi, berprestasi, mengoptimalkan diri, mendapat pengalaman, kelangkaan bekerja, dan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Manfaat bagi masyarakat:

- 1) Memperbaiki sistem manajemen pemerintahan;
- 2) Meningkatkan moral, sikap mental dan perilaku positif pegawai;
- 3) Mempersiapkan pembangunan Kupang, sesuai dan Menerapkan (KKN).

1.5. Pengendalian Diri

Ehretas dan kejujuran dalam Laporan IPNEK ini yang disampaikan kepada:

a. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok organisasi

Agar yang dicarakan atas nilai-nilai yang dimiliki, dipraktikkan keberadaannya



- dan telah menjadi etos kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.
- h. Nilai Budaya Kerja adalah nilai yang dimiliki dan diwujudkan. Nilai dan Budaya Kerja terdiri dari 5 dimensi kompetensi yaitu: **Kemampuan, Ketahanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin** berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Negara dan Pembangunan/CE.110/11/2012 tentang Pedoman Nilai-nilai dan Mula Kerja Pegawai Kementerian Pertanian yang diharapkan dapat dilaksanakan dan dikembangkan oleh setiap aparatur Negara dengan baik sehingga nilai yang diwujudkan tersebut dapat menjadi budaya sehingga nilai yang diwujudkan tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- i. Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di lingkungan Kementerian Pertanian Liris yang Utuh kerja PTBB Kuyang yang selanjutnya diarahkan untuk selalu data dan informasi tentang tingkat kualitas penerapan nilai budaya kerja pada suatu unit kerja yang diperoleh dari hasil pengumpulan secara langsung dan tidak langsung persepsi seluruh pegawai pada unit kerja tersebut terhadap budaya kerja di unit kerjanya.
- j. Indikator Nilai Budaya Kerja adalah tolak ukur keberhasilan penerapan nilai Budaya Kerja untuk mengetahui derajat keberhasilan suatu unit kerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, terdiri atas 20 nilai pokok lima butir indikator.



II. HASIL KEGIATAN

2.1. Objek Pengukuran

Objek pengukuran adalah masyarakat luas yang telah dibekali untuk pengukuran nilai-nilai budaya kerja sebagai alat untuk menguji dan cara Penetapan Nilai Budaya Kerja pegawai BPPK Kupang. Komponen nilai budaya kerja terdiri dari 5 komponen, yaitu: kejujuran, disiplin, komitmen, tanggungjawab, profesionalisme, integritas dan disiplin. Untuk melakukan selanjutnya terlampir.

2.2. Responden

Responden adalah seluruh Pegawai Pegawai Sipil di BPPK Kupang yang berjumlah 35 (lima puluh lima) orang, dengan mengacu kepada hasil penelitian untuk pengujian metode penentuan nilai budaya kerja.

Untuk melihat penyebaran dan penilaian responden IPNKK BPPK Kupang tahun 2022 adalah seperti pada tabel berikut

| JUMLAH RESPONDEN | | | PERSENTASE JUMLAH RESPONDEN | | |
|---|-------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------|
| Benar-benar | Benar | Tidak Benar | Penyebaran | Benar-benar | Tidak Benar |
| 5% | 3% | 2% | 100% | 96,86% | 3,04% |
| Ketersangan: Sangat Baik dan Baik jumlah: 75,00% | | | Sangat Baik | | |

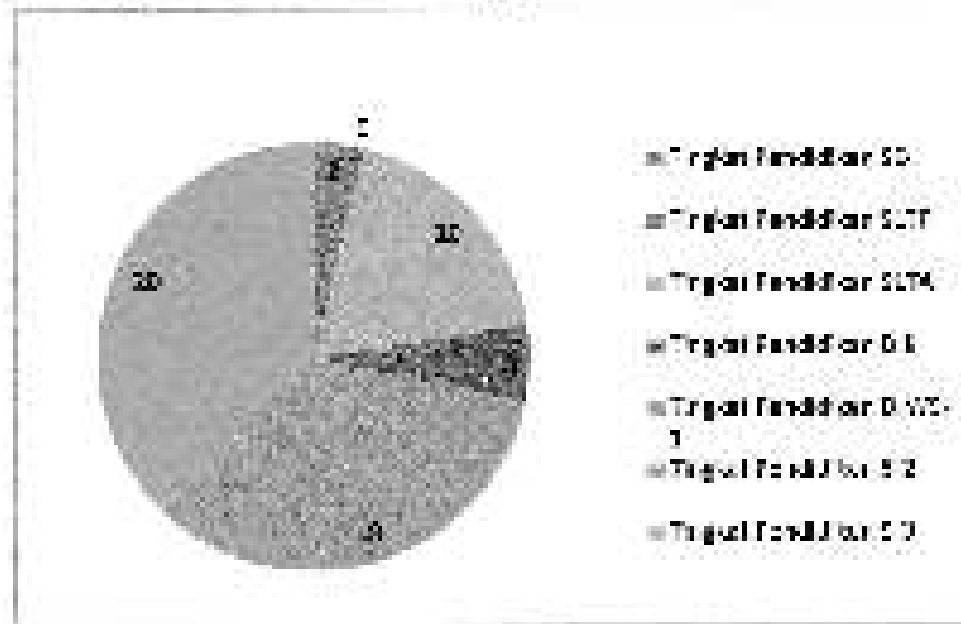
Seandainya tabel di atas, yang sangat dapat dilihat secara jelas adalah 75,00% menunjukkan hasil penilaian keseluruhan adalah 96,86% maka sangat memuaskan, responden IPNKK dapat dikelompokkan sebagai berikut

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari keterangan diatas dapat diketahui responden berjumlah 53 orang yang terdiri dari 32 responden laki-laki (60%) dan 21 responden perempuan (40%)

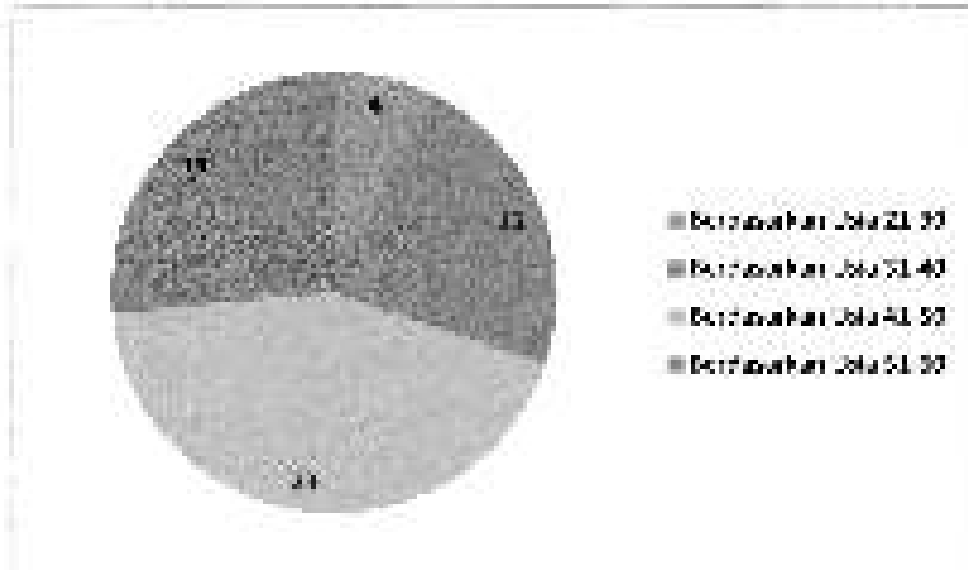
b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Dari keterangan diatas dapat diketahui responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pendidikan SD berjumlah 4 orang, SLTA berjumlah 30 orang, SLTA berjumlah 20 orang, D I berjumlah 28 orang dan tingkat pendidikan D II berjumlah 12 orang

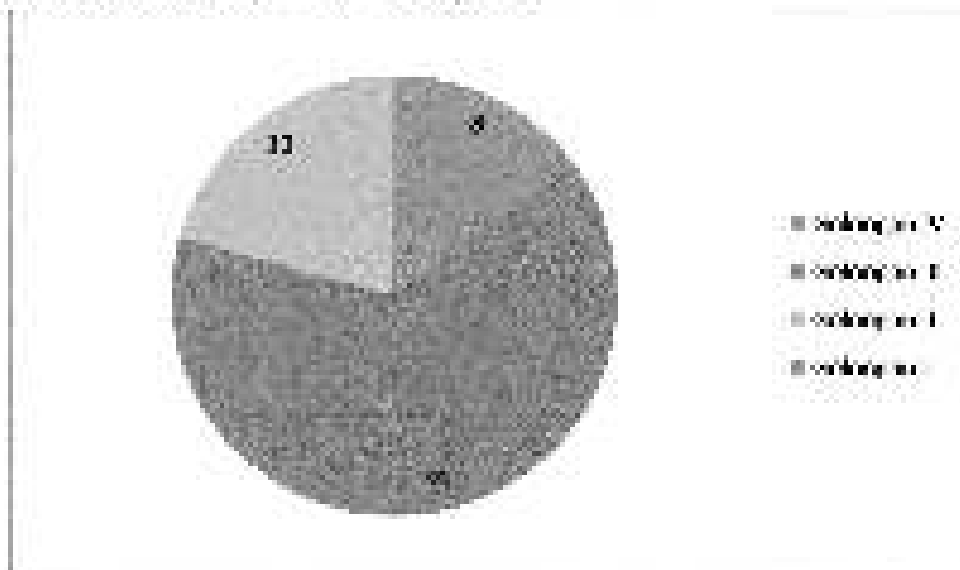


c. Responden Berdasarkan Usia



Dari keternangan diatas dapat diketahui responden berdasarkan usia yaitu: responden dengan usia 21-30 tahun berjumlah 4 orang, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 23 orang, responden dengan usia 51-60 berjumlah 21 orang

d. Responden Berdasarkan Pangkat



Dari keternangan diatas dapat diketahui responden berdasarkan pangkat yaitu: responden dengan pangkat V berjumlah 8 orang, responden dengan pangkat IV berjumlah 34 orang, dan responden dengan pangkat III berjumlah 11 orang



3.3. Nilai dan Budaya Budaya Kerja

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

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

1. Komitmen:

- 1.1. Mematuhi peraturan/kelembagaan.
- 1.2. Melaksanakan semua prosedur dengan baik.
- 1.3. Menanamkan semangat dalam lingkup tugas.
- 1.4. Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas.
- 1.5. Menepati janji.
- 1.6. Mengutamakan pekerja bawahan.

2. Keterampilan:

- 2.1. Bergejala dan meningkatkan kinerja.
- 2.2. Membangun kerelakwaan dan komunikasi.
- 2.3. Mengurangi pemborosan anggaran.
- 2.4. Derajat tugas dan beban.
- 2.5. Derajat disiplin.

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. Menyediakan pelayanan sesuai target kinerja.
- 3.5. Melakukan pelayanan prima.

4. Integritas:

- 4.1. Berdisiplin tinggi.
- 4.2. Berkepercayaan jawab.
- 4.3. Membedak rasial, suku dan agama yang berbeda.
- 4.4. Derajat ahli melaporkan penyimpangan.
- 4.5. Mengutamakan budaya kekinerja yang jujur dan benar.

5. Disiplin:

- 5.1. Mematuhi peraturan/jam kerja.
- 5.2. Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan.
- 5.3. Mengikuti upacara.
- 5.4. Mengutamakan fasilitas kantor sesuai peraturan.



III. ANALISIS DATA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Pernaturan/OT.070/G/2015 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Persebaran Nilai Budaya Kerja 4. Lingkungan Kerja/teknik pertanian, bahwa nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai dan 32 (tiga puluh dua) indikator yang diadopsikan dalam 31 (tiga puluh satu) pernyataan, yang harus ada sebagai variabel pada dalam monitoring dan evaluasi program nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Hasil pengisian data IPNBS Semester 1 Tahun 2021 BPPP Klondong dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan indikatornya adalah:

1.1. Menanti perubahan/aseptabilitas

Dalam pelaksanaan penelitian/keterampilan yang dilakukan oleh pegawai mencapai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,41; Pelaksanaan penulisan/keterampilan yang dilakukan oleh pegawai mencapai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,73

Tabel 1. Hasil nilai rata-rata skor di lingkungan Balai Besar Klondong



1.2. Melakukan penulisan/keterampilan

Uraian mata ransangan terapan/kegiatan dengan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan mencapai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,72



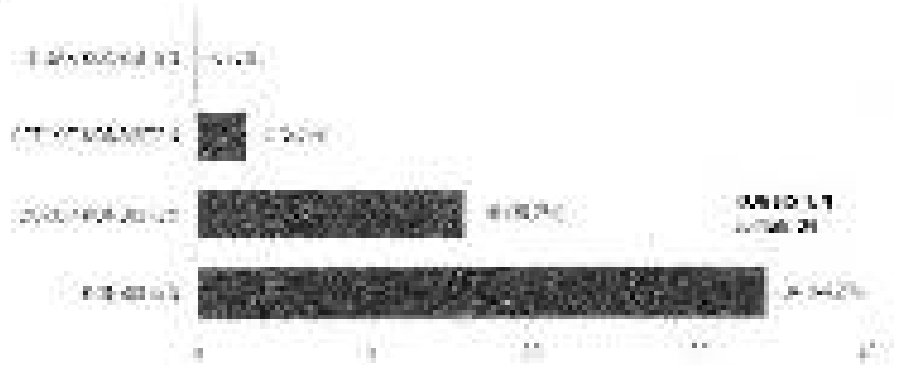
2.2.2.1. Bagaimana bentuk dan wujud air yang ada di kolam? (100%)

0/100%



2.2.2.2. Bagaimana cara melakukan perawatan kolam yang baik dan benar? (100%)

0/100%



1.3. Menyampaikan umpan balik di luar kegiatan tugas

Dalam menyampaikan umpan balik dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan, para pimpinan mendapat nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 8,43.

2.2.2.3. Bagaimana cara melakukan perawatan kolam yang baik dan benar? (100%)

0/100%





1.4. Konsistensi dan level keberhasilan pelaksanaan tugas

Dalam konsistensi dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,83. Dalam kegiatan dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,95.

Diagram bar menunjukkan nilai budaya kerja pada pelaksanaan tugas yang

diikuti



Diagram bar menunjukkan nilai budaya kerja pada pelaksanaan tugas yang

diikuti



1.5. Menempati janji

Dalam menempati janji dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,65.



7. Bagaimana menurut Anda jika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Menjawab:

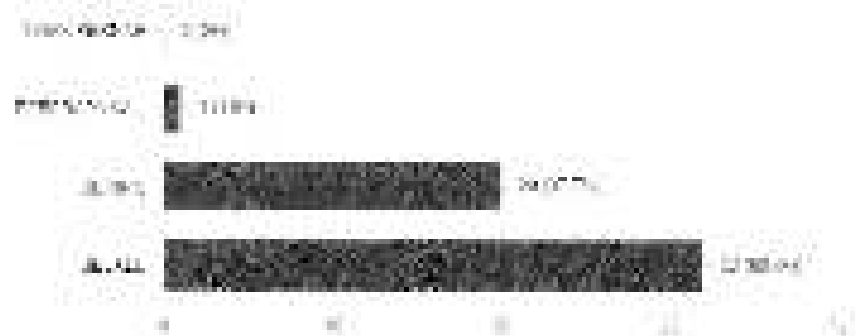


7.6. Menggunakan praktik alat

Dalam menggunakan praktik kerja dilaksanakan oleh peserta merupakan nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 3,38.

8. Bagaimana menurut Anda produk-produk dalam tugas dalam melaksanakan kerja:

Menjawab:



8. Pelaksanaan:

8.1. Bagaimana kerja meningkatkan kinerja

Dalam kegiatan kerja menunjang kinerja yang dilakukan oleh peserta nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 3,77, sedangkan yang dilakukan oleh program mencapai nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 4,55.



5. Kapasitas data berdasar kemampuan unggas

11/1/2024



6. Kapasitas kandang ternak berdasarkan jumlah dan jenis kandang unggas

11/1/2024



2.3. Membangun keterampilan dan kompetensi

Dalam membangun keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai staf into role kompetensi sebagai berikut sesuai 3.45.

11. Kapasitas keterampilan dan kompetensi dalam peran sebagai staf ahli

11/1/2024





2.3. Menghitung pendapatan mangkuk

Dalam menghitung pendapatan orang lain yang dihasilkan oleh proyek ini adalah rata-rata kemampuan belajar orang yaitu 5.00

Menurut data yang tertera pada gambar di bawah ini



2.4. Berdikus belajar dan berenti

Dalam berdikus belajar dan berenti yang dilakukan oleh simpulan mendidik akan rata-rata kemampuan belajar orang yaitu 5.55

Menurut data yang tertera pada gambar di bawah ini

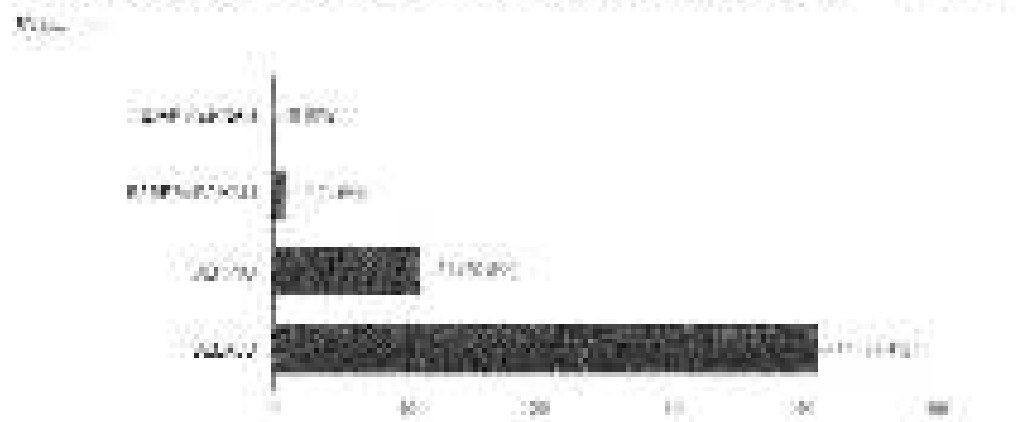


2.5. Berdikus peduli

Dalam peduli terhadap lingkungan yang dilakukan oleh simpulan mendidik akan rata-rata kemampuan belajar orang yaitu 5.55



Tabel 3.1. Hasil tes kemampuan komunikasi verbal dan komunikasi tertulis



3. Evaluasi hasil:

3.1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui belajar langsung

Di masa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, di masa peningkatan harga yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata kemampuan bahasa kerja yaitu 3,81 sedangkan yang dilakukan oleh perusahaan mendapat nilai rata-rata kemampuan bahasa kerja yaitu 3,88.

Tabel 3.2. Hasil tes kemampuan komunikasi verbal dan komunikasi tertulis

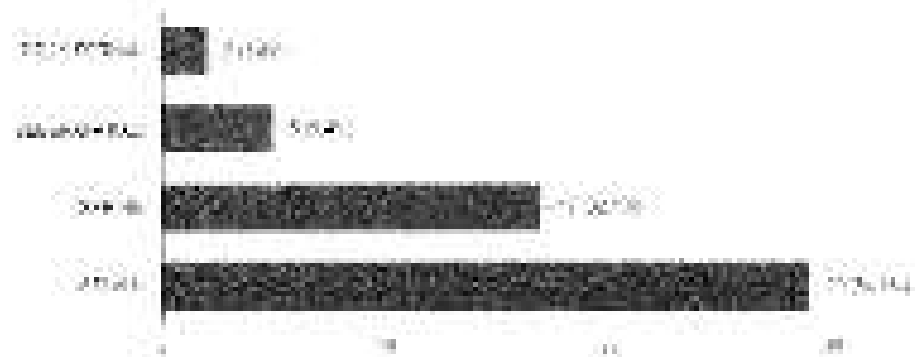




3.2.2. Melaksanakan tugas sesuai kompetensi dengan kompetensi yang diterima para pegawai

100%

100%



3.3. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi

Dalam pelaksanaan sesuai dengan kompetensi yang diterima para pegawai, nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,57.

3.3.1. Melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)

100%



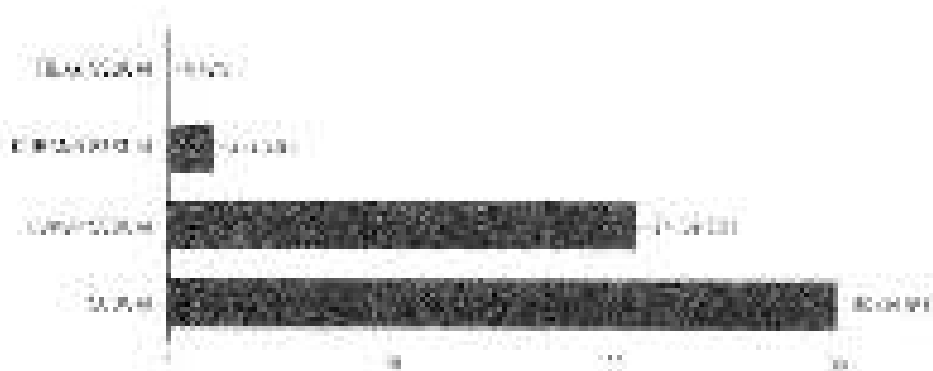
3.3. Melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam penugasan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja yaitu 3,55.



14. Bagaimana tingkat keberhasilan dalam pencapaian KPI?

14.100%



3.4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja.

Salah satu tantangan utama dalam pencapaian target kinerja yang dilakukan oleh peternak adalah kemampuan dalam menyelesaikan KPI.

15. Bagaimana tingkat keberhasilan dalam penyelesaian KPI?

15.100%





3.5 Melakukan pelayanan prima

Dalam pelaksanaan pelayanan prima yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata perusahaan budaya kerja yaitu 8,60.

3.5.1. Menunjukkan pelayanan prima kepada pelanggan

Team



4. Integritas

4.1. Berwaspada

Dalam berkegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata perusahaan budaya kerja yaitu 3,87

4.1.1. Berwaspada dalam berkegiatan sehari-hari

Team



4.2. Bertanggung jawab

Dalam bertanggung jawab pelaksanaan tugas ditunjukkan oleh pegawai nilai rata-rata perusahaan budaya kerja yaitu 3,87



22 apa untuk mencari tahu bagaimana keadaan rumah adat yang ada di
Kampung



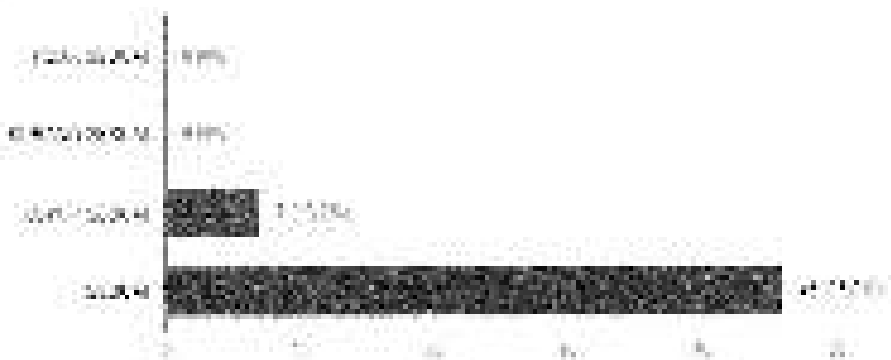
4.3. Beranda sesuai nilai dan norma yang berlaku

Dalam pelaksanaan tugas beranda sesuai dengan norma yang berlaku dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata dengan tanggapan budaya kerja yaitu 3,82

23 apa untuk mencari tahu bagaimana keadaan rumah adat yang ada di
Kampung



11.000



4.4. Beranda melalui pengumpulan

Dalam pelaksanaan tugas beranda melalui pengumpulan yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata dengan tanggapan budaya kerja yaitu 3,15



24. Unsur pembentuk nilai tukar didasarkan pada tiga faktor, yaitu: (1) permintaan, (2) biaya, dan (3) ...

100%

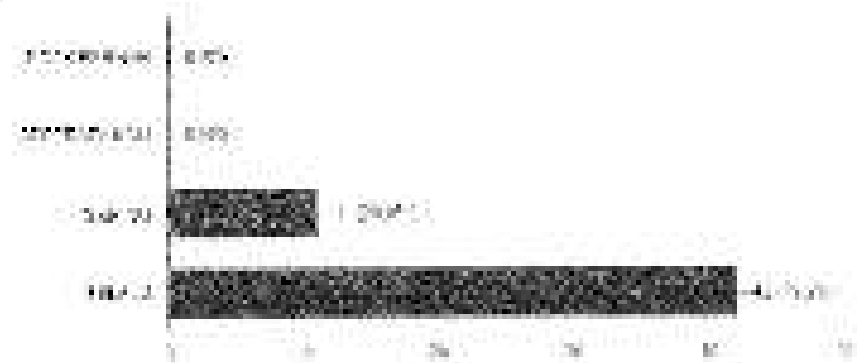


4.5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar

Dalam kegiatan sehari-hari menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar akan berguna sebagai nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 3,79.

25. Apa itu nilai tukar? Apa itu nilai tukar? Apa itu nilai tukar? (100%)

100%



5. Tinjauan

5.1. Menilai ketentuan jai ke-11

Dalam memahami ketentuan jai ke-11 yang dilakukan oleh program studi melalui nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 3,85.



16. Apakah bersedia untuk melakukan kerja yang sama waktu kerja?

100%

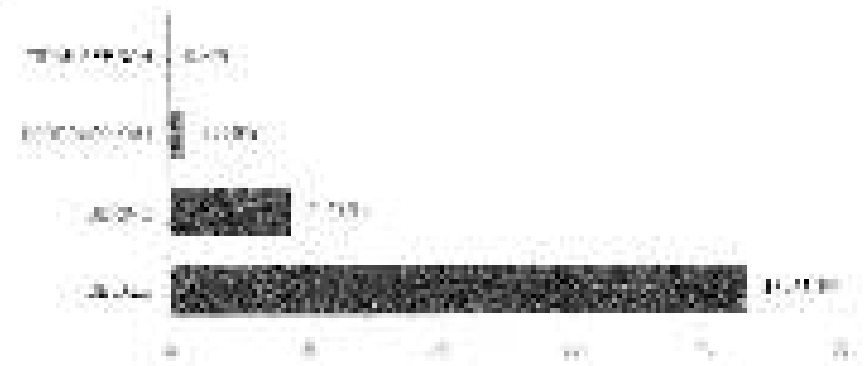
100%



17. Apakah sudah pernah melakukan kerja yang sama dengan orang lain?

100%

100%



18. Apakah bersedia menerima tanggung jawab lebih?

100%

100%



5.3. Pemisahan tanggung jawab dan atribut kerja sesuai prosedur

Salah satunya, sebagai data atribut kerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan nilai rata-rata dan komposisi biaya kerja yaitu 3,45



2.3.2. Bagaimana kualitas daging yang dihasilkan dari peternakan kudung?

100%



2.3.3. Mengikuti upacara

Dalam pelaksanaan upacara yang dilakukan oleh pegawai mendapatkan nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 3,69.

2.3.3.1. Bagaimana kualitas upacara yang dilaksanakan oleh pegawai?

100%



2.3.4. Mengembangkan fasilitas kantor sesuai peraturan

Dalam pengembangan fasilitas kantor yang dilakukan oleh pegawai mendapatkan nilai rata-rata kompetensi budaya kerja yaitu 3,67.



Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan cara uji t dan uji F dan uji ANOVA.

10/11/2022

Indikator = 0,000

Indikator = 0,000

Indikator = 0,000

Indikator = 0,000

Hasil yang didapat nilai budaya kerja terdiri dari 5 dimensi lapangan dan dari 31 (tiga puluh satu) butir pernyataan dengan jumlah pegawai 51 orang adalah sebagai berikut:

Table 1. Deskripsi Hasil Pengolahan Data IPNEK BEPP Kupang

| NO | NILAI DASAR | INDIKATOR | IPNEK | NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA |
|--------------------------------|-----------------|-------------|-------|-----------------------------|
| 1 | Kemampuan | 1 - 8 (8) | 3,76 | 61,88 |
| 2 | Kecerdasan | 9 - 14 (6) | 3,86 | 63,88 |
| 3 | Profesionalisme | 15 - 20 (6) | 3,68 | 59,76 |
| 4 | Keteguhan | 21 - 26 (6) | 3,71 | 60,48 |
| 5 | Disiplin | 27 - 32 (6) | 3,95 | 63,24 |
| NILAI PERBESAN RATA RATA IPNEK | | | 3,71 | 62,67 |

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan instrumen sebanyak 33 orang terhadap budaya kerja pegawai di Unit Dasar Kesehatan Perikanan (UDK) Kupang, nilai diperoleh nilai persentase rata-rata IPNEK yaitu 67%. Dengan demikian, nilai dapat diinterpretasikan nilai budaya yaitu 62,67 dan Kualifikasi Kualitas Budaya Kerja Pegawai Unit Dasar Perikanan Perikanan Kupang mendapatkan nilai "A (Sangat Baik)".



IV. DISKUSI DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Jalan terbaik untuk tugas penelitian adalah Penemuan Mula Mula. Kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dapat diteliti sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penelitian di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang, sesuai untuk meneliti dengan tingkat keahlian yang baik. Hal ini terdapat dari 5 item kompetensi budaya kerja berdasarkan nilai rata-rata 3,71 yaitu Komitmen, Keahlian, Profesionalisme, Tanggung dan Disiplin.
2. Nilai Budaya Kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang adalah ditunjukkan (82,8%) hanya pada interval 81,25-100. Hal dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang adalah Sangat Baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data responden ternyata mendapat kesimpulan pada kompetensi nilai budaya kerja komitmen, namun dalam kompetensi keahlian dan disiplin yang rendah.

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
2. Melakukan pembinaan.
3. Mengurangi pemadatan waktu kerja.
4. Mengembangkan produk lokal.



Lampiran 1. Kuesioner Penyelesaian IPBIBK

KUESIONER HUBUNGANNYA DENGAN KEMAMPUAN PENYAJIAN

| Parameter penilaian | Kuesioner | I. KOMITMEN | |
|---|---|--|--|
| | | Jawaban | Skala Penjelasan Jawaban |
| 1.1 Maksimal sangat baik sangat baik | 1. apakah sudah menyadari pentingnya kegiatan yang sudah dire- kayasa | a. Tidak tahu b. Kadang- kadang c. Sering d. Pernah | 1-4 a. apabila sudah tidak perlu kegiatan penunjang dan beres-beres kegiatan tersebut b. apabila sudah bertanggung jawab kegiatan penunjang dan beres-beres yang sudah direkayasa c. apabila sudah sadar, tapi masih belum pernah melakukan kegiatan yang sudah direkayasa d. apabila sudah sadar sudah beres-beres penunjang dan beres-beres kegiatan tersebut |
| 1.2 Maksimal sangat baik sangat baik | 2. apakah sudah menyadari tugas yang sudah dire- kayasa | a. Belum pernah b. Sedikit pernah c. Cukup pernah d. pernah | 1-4 a. memahami 100% tugas yang sudah direkayasa b. memahami 75% tugas yang sudah direkayasa c. memahami 50% tugas yang sudah direkayasa d. memahami 25% tugas yang sudah direkayasa |
| | 3. apakah program sudah berjalan dalam paragraf pemerintah dan kegiatan | a. Tidak b. Kurang c. Sedikit kemajuan d. Cukup e. Banyak | 1-4 a. dalam waktu sudah program tidak berjalan dalam paragraf pemerintah dan kegiatan b. dalam waktu sudah program sudah berjalan 25-50% berjalan dalam paragraf pemerintah dan kegiatan c. dalam waktu sudah program sudah berjalan 50-75% berjalan dalam paragraf pemerintah dan kegiatan d. dalam waktu sudah program sudah berjalan 75% berjalan dalam paragraf pemerintah dan kegiatan |
| 1.3 Maksimal sangat baik sangat baik sangat baik | 4. apakah sudah sudah melakukan kegiatan yang sudah dire- kayasa sudah sudah | a. Belum pernah b. Belum sekali c. Sering d. Cukup e. Banyak | 1-4 a. dalam waktu sudah melakukan kegiatan b. dalam waktu sudah melakukan kegiatan 25-50% berjalan dan memahami pelaksanaan kegiatan c. dalam waktu sudah melakukan kegiatan 50-75% berjalan dan memahami pelaksanaan kegiatan d. dalam waktu sudah melakukan kegiatan 75% berjalan dan memahami pelaksanaan kegiatan |
| 1.4 Maksimal sangat baik sangat baik | 5. apakah sudah mengetahui tentang tugas yang sudah dire- kayasa | a. Tidak pernah b. Sedikit kali c. sering d. sudah | 1-4 a. dalam waktu sudah memahami tugas yang sudah direkayasa b. dalam waktu sudah memahami tugas yang sudah direkayasa 25-50% mengetahui tentang pelaksanaan tugas yang sudah direkayasa c. dalam waktu sudah memahami tugas yang sudah direkayasa 50-75% mengetahui tentang pelaksanaan tugas yang sudah direkayasa d. dalam waktu sudah memahami tugas yang sudah direkayasa 75% mengetahui tentang pelaksanaan tugas yang sudah direkayasa |
| | 6. apakah sudah mengetahui | a. Tidak pernah b. sedikit c. sering | 1-4 a. dalam waktu sudah memahami tugas yang sudah direkayasa |



| | | | | |
|-------------------------|--|--|----|--|
| | 1. kemampuan mengidentifikasi angka yang bergambar | 6. memilih | | <p>b. dalam waktu tes/latihan adalah 2500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>c. dalam waktu tes/latihan adalah 5000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>d. dalam waktu tes/latihan adalah 7500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> |
| 14. kemampuan berhitung | 7. menyebutkan hasil dari operasi hitung dan menguraikan jawaban | <p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p> | 14 | <p>a. dalam waktu tes/latihan adalah 2500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>b. dalam waktu tes/latihan adalah 5000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>c. dalam waktu tes/latihan adalah 7500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>d. dalam waktu tes/latihan adalah 10000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> |
| 15. kemampuan berhitung | 8. menentukan hasil dari operasi hitung dan menyebutkan jawaban | <p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p> | 15 | <p>a. dalam waktu tes/latihan adalah 2500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>b. dalam waktu tes/latihan adalah 5000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>c. dalam waktu tes/latihan adalah 7500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>d. dalam waktu tes/latihan adalah 10000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> |

KELOMPOK B

| Parameter tes/latihan | Kuantitas | Isi/latihan | Skala | Kejelasan jawaban |
|-------------------------|--------------------|--|-------|--|
| 16. kemampuan berhitung | 9. operasi hitung | <p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p> | 16 | <p>a. dalam waktu tes/latihan adalah 2500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>b. dalam waktu tes/latihan adalah 5000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>c. dalam waktu tes/latihan adalah 7500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>d. dalam waktu tes/latihan adalah 10000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> |
| | 10. operasi hitung | <p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p> | 16 | <p>a. dalam waktu tes/latihan adalah 2500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>b. dalam waktu tes/latihan adalah 5000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>c. dalam waktu tes/latihan adalah 7500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>d. dalam waktu tes/latihan adalah 10000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> |
| 17. kemampuan berhitung | 11. operasi hitung | <p>a. tidak pernah</p> <p>b. beberapa kali</p> <p>c. sering</p> <p>d. selalu</p> | 17 | <p>a. dalam waktu tes/latihan adalah 2500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>b. dalam waktu tes/latihan adalah 5000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>c. dalam waktu tes/latihan adalah 7500% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> <p>d. dalam waktu tes/latihan adalah 10000% menggunakan semua pilihan angka pada gambar/jawab</p> |



| | | | |
|---|--|---|--|
| | 12. Apresiasi terhadap kemampuan dan kinerja pegawai | 13. Melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab | 14. a. Menjaga standar pelayanan minimal 90% dilakukannya keabsahan kepastian dan informasi di lingkungan kerja b. Menjaga standar pelayanan minimal 90% dilakukannya keabsahan kepastian dan informasi di lingkungan kerja |
| 23. Mengurangi jumlah kunjungan | 12. Apresiasi terhadap kemampuan dan kinerja pegawai | 13. Melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab | 14. a. Apresiasi 100% pernah menerima masalah pelayanan yang dilakukannya kepastian dan informasi dilakukannya b. Apresiasi 75-90% pernah menerima masalah pelayanan yang dilakukannya kepastian dan informasi dilakukannya c. Apresiasi 50-75% pernah menerima masalah pelayanan yang dilakukannya kepastian dan informasi dilakukannya d. Apresiasi 25-50% pernah menerima masalah pelayanan yang dilakukannya kepastian dan informasi dilakukannya |
| 24. Berdikar, tegar dan bertanggung jawab | 12. Apresiasi terhadap kemampuan dan kinerja pegawai | 13. Melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab | 14. a. Dalam melaksanakan standar pelayanan minimal dan benar b. Dalam menerima masalah pelayanan minimal 25-50% menerima masalah benar c. Dalam menerima masalah pelayanan minimal 50-75% menerima masalah benar d. Dalam menerima masalah pelayanan minimal 75-90% menerima masalah benar |
| | 12. Apresiasi terhadap kemampuan dan kinerja pegawai | 13. Melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab | 14. a. Dalam menerima masalah pelayanan minimal dan benar b. Dalam menerima masalah pelayanan minimal 25-50% menerima masalah benar dan bertanggung jawab c. Dalam menerima masalah pelayanan minimal 50-75% menerima masalah benar dan bertanggung jawab d. Dalam menerima masalah pelayanan minimal 75-90% menerima masalah benar dan bertanggung jawab |

1. PROFESIONALISME

| Parameter penilaian | Qualitas | Jumlah | Skala | Penjelasan Jawaban |
|---|--|---|-------|--|
| 25. Mengurangi jumlah kunjungan | 12. Apresiasi terhadap kemampuan dan kinerja pegawai | 13. Melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab | 14 | a. dalam menerima masalah pelayanan minimal dan benar b. dalam menerima masalah pelayanan minimal 25-50% menerima masalah pelayanan minimal dan bertanggung jawab c. dalam menerima masalah pelayanan minimal 50-75% menerima masalah pelayanan minimal dan bertanggung jawab d. dalam menerima masalah pelayanan minimal 75-90% menerima masalah pelayanan minimal dan bertanggung jawab |
| 26. Berdikar, tegar dan bertanggung jawab | 12. Apresiasi terhadap kemampuan dan kinerja pegawai | 13. Melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab | 14 | a. dalam menerima masalah pelayanan minimal dan benar b. dalam menerima masalah pelayanan minimal 25-50% menerima masalah pelayanan minimal dan bertanggung jawab c. dalam menerima masalah pelayanan minimal 50-75% menerima masalah pelayanan minimal dan bertanggung jawab d. dalam menerima masalah pelayanan minimal 75-90% menerima masalah pelayanan minimal dan bertanggung jawab |



| | | | | |
|---|---|---|-----|--|
| | 17. apakah terdapat indikator | | | <ol style="list-style-type: none"> apakah terdapat indikator (1-2) ini mengenai kemampuan menggunakan program dan teknologi (paper, online, web-based) dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) ini mengenai kemampuan menggunakan program dan teknologi (paper, online, web-based) |
| 11. indikator kemampuan komunikasi | 17. apakah terdapat indikator yang berkaitan kemampuan yang ada di unit | a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai | 1-4 | <ol style="list-style-type: none"> apakah terdapat indikator (1-2) mengenai yang diteliti apakah terdapat indikator (1-2) mengenai yang diteliti apakah terdapat indikator (1-2) mengenai yang diteliti |
| 12. indikator kemampuan SOP | 18. apakah terdapat indikator mengenai SOP | a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai | 1-4 | <ol style="list-style-type: none"> dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) ini mengenai kemampuan SOP dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai kemampuan SOP dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai kemampuan SOP dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai kemampuan SOP |
| 13. indikator kemampuan prosedur kerja yang berlaku | 19. apakah terdapat indikator mengenai prosedur kerja yang berlaku | a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai | 1-4 | <ol style="list-style-type: none"> dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) ini mengenai prosedur kerja yang berlaku dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai prosedur kerja yang berlaku dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai prosedur kerja yang berlaku dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai prosedur kerja yang berlaku |
| 14. indikator kemampuan pelayanan prima | 20. apakah terdapat indikator mengenai pelayanan prima | a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai | 1-4 | <ol style="list-style-type: none"> dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) ini mengenai pelayanan prima dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai pelayanan prima dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai pelayanan prima dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai pelayanan prima |

a. Penjabaran

| Parameter penilaian | Kemampuan | Indikator | Skala 1-4 | Penjabaran Kredit |
|------------------------------------|---|---|-----------|---|
| 11. indikator kemampuan komunikasi | 17. apakah terdapat indikator yang berkaitan kemampuan yang ada di unit | a. Tidak sesuai b. Kurang sesuai c. Cukup sesuai d. sesuai | 1-4 | <ol style="list-style-type: none"> dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) ini mengenai kemampuan komunikasi dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai kemampuan komunikasi dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai kemampuan komunikasi |
| 12. indikator kemampuan SOP | 18. apakah terdapat indikator mengenai SOP | a. tidak sesuai b. kurang sesuai c. cukup sesuai d. sesuai | 1-4 | <ol style="list-style-type: none"> dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) ini mengenai SOP dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai SOP dalam sistem kredit produk asuransi (1-2) mengenai SOP |



| | | | | |
|---|--|--|--------------|---|
| 43 berhadiah sasaran dan nama yang sudah | 23. apakah sudah berhadiah dan sasaran nama yang sudah sudah melaksanakan program | a. tidak sudah berhadiah dan sasaran nama | 14 | a. dapat melihat dalam laporan pekerjaan berhadiah sudah b. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan berhadiah dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan c. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan d. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan |
| 44 berhadiah sasaran dan nama yang sudah | 24. apakah sudah berhadiah dan sasaran nama yang sudah sudah melaksanakan program | a. tidak sudah berhadiah dan sasaran nama | 14 | a. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan berhadiah sudah b. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan berhadiah dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan c. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan d. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan |
| 45 menggunakan sasaran nama yang sudah | 25. apakah sudah menggunakan sasaran dan nama yang sudah sudah | a. tidak pernah menggunakan sasaran dan nama | 14 | a. apabila dalam pekerjaan tidak pernah menggunakan sasaran dan nama yang sudah b. apabila dalam pekerjaan menggunakan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan c. apabila dalam pekerjaan menggunakan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan d. apabila dalam pekerjaan sudah menggunakan sasaran dan nama yang sudah melaksanakan pekerjaan |
| 1. HIMPUN | | | | |
| Parasit pemukon | Kondisi | Deskripsi | Skala | Penjelasan Isyarat |
| 46. keadaan sasaran dan nama yang sudah | 26. apakah sudah memerhatikan sasaran dan nama yang sudah | a. tidak pernah memerhatikan sasaran dan nama | 14 | a. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah b. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah c. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah d. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah |
| | 27. apakah sudah memerhatikan sasaran dan nama yang sudah | a. tidak pernah memerhatikan sasaran dan nama | 14 | a. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah b. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah c. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah d. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah |
| | 28. apakah sudah memerhatikan sasaran dan nama yang sudah | a. tidak pernah memerhatikan sasaran dan nama | 14 | a. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah b. dapat melihat terdapat dalam laporan pekerjaan memerhatikan sasaran dan nama yang sudah |



B. RERAPITULAS HASIL PENYOLAHAN DATA

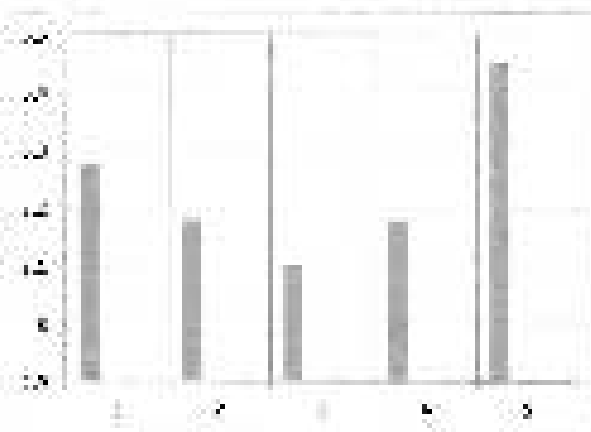
| NO | KOMPONEN | PERTANYAAN | Nilai | KONVERSI |
|--|-----------------|------------|-------------|--------------|
| 1. | Keahlian | 1.1 - 1.6 | 3,76 | 89,29 |
| 2. | Kemampuan | 2.1 - 2.6 | 3,66 | 87,87 |
| 3. | Profesionalisme | 3.1 - 3.6 | 3,68 | 89,47 |
| 4. | Integritas | 4.1 - 4.6 | 3,71 | 92,64 |
| 5. | Disiplin | 5.1 - 5.4 | 3,65 | 90,53 |
| Nilai Kualitas Budaya Kerja (IPNBK) | | | 3,71 | 92,67 |

KRITERIA KUALITAS BUDAYA KERJA

| Nilai PERSEPSI | Nilai INTERVAL | Interval Konversi | KLASIFIKASI BUDAYA KERJA |
|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|
| 4 | 3,25-4,00 | 81,25-100 | A (Sangat Baik) |
| 3 | 2,51-3,25 | 63,51-81,25 | B (Baik) |
| 2 | 1,75-2,50 | 43,75-63,50 | 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 = 3,71
2. Nilai IPNBK Komand = 92,67
3. Kategori Kualitas Budaya Kerja = A (SANGAT BAIK)
4. Dinyatakan bahwa nilai & konversinya baik karena tergolong ke dalam kategori yang paling tinggi (kategori A) yang menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi.
 - i) Sesuai dengan standar internasional maka nilai konversi yang tergolong ke dalam kategori A (IPNBK, 92,67) adalah > 80
 - ii) Nilai konversi pada kategori ini akan sangat baik karena tergolong ke dalam kategori A (IPNBK, 92,67)





Lampiran 3. Rekap Data dan Diagram Burung Lobo Lobo

REKAPITULASI HASIL PENGOLAHAN DATA

MONEY IPNBK

BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG

SEMESTER I TAHUN 2022

| NO | HLAI DASAR | INDIKATOR | IPNBK | NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA |
|--------------------------------|--------------|-------------|-------|-----------------------------|
| 1 | Komitmen | 1 - 11 (3) | 3,73 | 91,25 |
| 5 | Kelabihan | 2 - 14 (4) | 3,65 | 90,25 |
| 3 | Prologoufeno | 15 - 18 (4) | 3,63 | 89,75 |
| 4 | Integritas | 21 - 23 (4) | 3,71 | 89,25 |
| 2 | Disiplin | 25 - 27 (4) | 3,63 | 88,75 |
| NILAI PERSEPSI RATA-RATA IPNBK | | | 3,71 | 92,67 |



DIAGRAM LAPORAN
MONEY IPNIBK
BBPP KUPANG

SEMESTER I TAHUN 2022

