



SURVEI KEPUASAN STAKE HOLDERS TERHADAP ALUMNI PENDIDIKAN TINGGI KEPAMONG PRAJAAN 2024



BAGIAN
PROGRAM
PENGASUHAN
DAN ALUMNI

BIRO ADMINISTRASI
KEPRAJAAN,
KEMAHASISWAAN DAN
ALUMNI

TAHUN 2024

ABSTRAK

Survei kepuasan stakeholders terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan memiliki tujuan untuk mengukur kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, mengetahui harapan pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, memetakan kriteria kompetensi lulusan berdasarkan tingkat kepentingan dari perspektif pengguna dan tingkat kinerja yang ditunjukkan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan serta mengetahui kepuasan pengguna terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Stakeholders dalam penelitian ini adalah para pegawai yang menjadi atasan, bawahan, dan rekan kerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada informasi tentang kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan selama tiga tahun terakhir yang telah bekerja aktif sebagai ASN yaitu lulusan pada tahun 2021, 2022 dan 2023. Secara purposive telah ditetapkan Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan, dan Papua Pegunungan sebagai lokus survei.

Penelitian ini mengumpulkan data dari 640 responden dengan masing-masing provinsi 40 responden, yang kemudian diolah dengan teknik Penghitungan GAP Analysis dan Penghitungan Kepuasan Stakeholders menggunakan Penghitungan IKM yang mengacu pada pedoman penyusunan survei kepuasan masyarakat. Indikator atau kriteria yang dinilai adalah *Quality of Work*, *Quantity of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Quality* dengan 31 item pertanyaan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor akhir kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan pada 16 (lima belas) Provinsi adalah 3,69 dengan kriteria skor Sangat Baik. Terdapat gap/kesenjangan antara kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dengan harapan pengguna secara keseluruhan sebesar -0,0245. Terakhir, Nilai indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bernilai 3,69 nilai IKP setelah dikonversi 92,28 dengan mutu pelayanan A dan kinerja pelayanan Sangat Baik.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Ruang Lingkup Lokus dan Fokus Penelitian Survei	5
1.2.1 Ruang Lingkup Survei.....	5
1.2.2 Lokus Survei	6
1.2.3 Fokus Penelitian Survei	6
1.3 Maksud dan Tujuan Survei.....	7
1.3.1 Maksud Survei.....	7
1.3.2 Tujuan Survei	8
1.4. Kegunaan survei.....	8
BAB II.....	9
KAJIAN HISTORIS DAN TEORITIS	9
2.1 Kajian Historis	9
2.1.1 Sejarah Pamong Praja	9
2.1.2 Pengertian Pamong Praja.....	17
2.2 Konsep Penilaian Kinerja.....	19
2.3. Konsep Teori <i>Stakeholder (Stakeholder Theory)</i>	20
2.4 Konsep Kepuasan.....	21
BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Metode.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1. Populasi.....	25
3.2.2. Sampel.....	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data.....	26
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data	26

3.3.3 Teknik analisis data	28
3.3.4. Gap Analysis	28
3.3.5. <i>Importance Performance Analysis (IPA)</i>	29
3.3.6. Tingkat Kepuasan	33
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Gambaran Umum Profil Responden	36
4.2. Kinerja Alumni	37
4.2.1. Provinsi Aceh	37
4.2.2. Provinsi Kepulauan Riau	38
4.2.3. Provinsi Lampung	39
4.2.4. Provinsi Jawa Tengah	40
4.2.5. Provinsi Jawa Barat	41
4.2.6. Provinsi Banten	42
4.2.7. Provinsi Bali.....	44
4.2.8. Provinsi Jambi	45
4.2.9. Provinsi Nusa Tenggara Timur	46
4.2.10. Provinsi Kalimantan Selatan	47
4.2.11. Provinsi Sulawesi Utara	48
4.2.12. Provinsi Papua Barat	49
4.2.13. Provinsi Papua Barat Daya.....	51
4.2.14. Provinsi Papua Tengah	52
4.2.15. Provinsi Papua Selatan	53
4.2.16. Provinsi Papua Pegunungan.....	54
4.2.17. Rekapitulasi Kinerja Alumni di 16 (enam belas) Provinsi	56
4.3. Harapan Pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 57	
4.3.1. Provinsi Aceh	57
4.3.2. Provinsi Kepulauan Riau	58
4.3.3. Provinsi Lampung	59
4.3.4. Provinsi Jawa Tengah	60
4.3.5. Provinsi Jawa Barat	61
4.3.6. Provinsi Banten	62
4.3.7. Provinsi Bali.....	63
4.3.8. Provinsi Jambi	64

4.3.9.	Provinsi Nusa Tenggara Timur	65
4.3.10.	Provinsi Kalimantan Selatan	67
4.3.11.	Provinsi Sulawesi Utara	68
4.3.12.	Provinsi Papua Barat	69
4.3.13.	Provinsi Papua Barat Daya.....	70
4.3.14.	Provinsi Papua Tengah	71
4.3.15.	Provinsi Papua Selatan	72
4.3.16.	Provinsi Papua Pegunungan.....	73
4.3.17.	Rekapitulasi Harapan Pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprjaan di 16 (enam belas) Provinsi	74
4.4.	Gap Analysis.....	76
4.4.1.	Provinsi Aceh	76
4.4.2.	Provinsi Kepulauan Riau	77
4.4.3.	Provinsi Lampung	78
4.4.4.	Provinsi Jawa Tengah	79
4.4.5.	Provinsi Jawa Barat	80
4.4.6.	Provinsi Banten	81
4.4.7.	Provinsi Bali.....	82
4.4.8.	Provinsi Jambi	83
4.4.9.	Provinsi Nusa Tenggara Timur	84
4.4.10.	Provinsi Kalimantan Selatan	85
4.4.11.	Provinsi Sulawesi Utara	86
4.4.12.	Provinsi Papua Barat	87
4.4.13.	Provinsi Papua Barat Daya.....	88
4.4.14.	Provinsi Papua Tengah	89
4.4.15.	Provinsi Papua Selatan	90
4.4.16.	Provinsi Papua Pegunungan.....	91
4.4.17.	Rekapitulasi Gap Analysis 16 (enam belas) Provinsi.....	92
4.5.	Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN.....	94
4.5.1.	Provinsi Aceh	95
4.5.2.	Provinsi Kepulauan Riau	96
4.5.3.	Provinsi Lampung	97
4.5.4.	Provinsi Jawa Tengah	98
4.5.5.	Provinsi Jawa Barat	99
4.5.6.	Provinsi Banten	100

4.5.7.	Provinsi Bali.....	101
4.5.8.	Provinsi Jambi.....	102
4.5.9.	Provinsi Nusa Tenggara Timur.....	103
4.5.10.	Provinsi Kalimantan Selatan.....	105
4.5.11.	Provinsi Sulawesi Utara.....	106
4.5.12.	Provinsi Papua Barat.....	107
4.5.13.	Provinsi Papua Barat Daya.....	108
4.5.14.	Provinsi Papua Tengah.....	109
4.5.15.	Provinsi Papua Selatan.....	111
4.5.16.	Provinsi Papua Pegunungan.....	112
4.5.17.	Rekapitulasi Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN di 16 (enam belas) Provinsi.....	113
4.6.	Rekapitulasi <i>Importance Performance Analysis (IPA)</i> dengan Diagram Kartesius.....	115
4.7.	Tingkat Kepuasan.....	118
BAB V	120
PENUTUP	120
5.1.	Kesimpulan.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Nilai Persepsi , Interval IKM, Interval Konversi IKP	34
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Penelitian.....	36
Tabel 4. 2. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Aceh	37
Tabel 4. 3. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau	38
Tabel 4. 4. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Lampung.....	39
Tabel 4. 5. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah	40
Tabel 4. 6. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di.....	42
Tabel 4. 7.Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten	43
Tabel 4. 8. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali	44
Tabel 4. 9 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jambi	45
Tabel 4. 10 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur	46
Tabel 4. 11 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan.....	47
Tabel 4. 12 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara.....	49
Tabel 4. 13 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat.....	50
Tabel 4. 14 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya	51
Tabel 4. 15 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah.....	52
Tabel 4. 16 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan.....	53
Tabel 4. 17 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan	55
Tabel 4. 18. Rekapitulasi Kinerja Alumni di 16 (enam belas) Provinsi	56
Tabel 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Aceh.....	57
Tabel 4. 20.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau	59
Tabel 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Lampung.....	60
Tabel 4. 22.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah.....	61
Tabel 4. 23.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Barat.....	62

Tabel 4. 24. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten	63
Tabel 4. 25. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali	64
Tabel 4. 26. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jambi.....	65
Tabel 4. 27 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur.....	66
Tabel 4. 28 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan.....	67
Tabel 4. 29 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara.....	68
Tabel 4. 30 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat.....	69
Tabel 4. 31 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya	70
Tabel 4. 32 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah.....	71
Tabel 4. 33 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan	72
Tabel 4. 34 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan	74
Tabel 4. 35. Rekapitulasi Harapan Pengguna Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan	75
Tabel 4. 36. Gap Analysis di Provinsi Aceh.....	76
Tabel 4. 37. Gap Analysis di Provinsi Kepulauan Riau	77
Tabel 4. 38. Gap Analysis di Provinsi Lampung.....	78
Tabel 4. 39. Gap Analysis di Provinsi Jawa Tengah.....	79
Tabel 4. 40. Gap Analysis di Provinsi Jawa Barat.....	80
Tabel 4. 41. Gap Analysis di Provinsi Banten	81
Tabel 4. 42. Gap Analysis di Provinsi Bali	83
Tabel 4. 43 Gap Analysis di Provinsi Jambi.....	84
Tabel 4. 44 Gap Analysis di Provinsi Nusa Tenggara Timur.....	85
Tabel 4. 45 Gap Analysis di Provinsi Kalimantan Selatan.....	86
Tabel 4. 46 Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Barat	87
Tabel 4. 47 Gap Analysis di Provinsi Papua Barat.....	88
Tabel 4. 48 Gap Analysis di Provinsi Papua Barat Daya	89
Tabel 4. 49 Gap Analysis di Provinsi Papua Tengah.....	90
Tabel 4. 50 Gap Analysis di Provinsi Papua Selatan	91
Tabel 4. 51 Gap Analysis di Provinsi Papua Pegunungan	92
Tabel 4. 52. Rekapitulasi Gap Analysis di 16 (enam belas) Provinsi.....	93
Tabel 4. 53. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Aceh	95
Tabel 4. 54. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Riau	96
Tabel 4. 55. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Lampung	97
Tabel 4. 56. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jawa Tengah	98
Tabel 4. 57. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jawa Barat	99
Tabel 4. 58. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Banten	100

Tabel 4. 59. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Bali.....	101
Tabel 4. 60 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jambi	102
Tabel 4. 61 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Nusa Tenggara Timur	103
Tabel 4. 62 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kalimantan Selatan	105
Tabel 4. 63 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Utara	106
Tabel 4. 64 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Barat	107
Tabel 4. 65 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Barat Daya	108
Tabel 4. 66 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Tengah	109
Tabel 4. 67 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Selatan	111
Tabel 4. 68 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Pegunungan	112
Tabel 4. 69. Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di 16 (enam belas) Provinsi.....	114
Tabel 4. 70. Kriteria Kompetensi dan Posisinya pada Diagram Kartesius IPA	116
Tabel 4. 71. Tabel Indeks Kepuasan Stakeholders terhadap kinerja alumni perguruan tinggi kepomongprajaan.....	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Aceh.....	38
Gambar 4. 2 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Kepulauan Riau	39
Gambar 4. 3 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Lampung.....	40
Gambar 4. 4 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Jawa Tengah.....	41
Gambar 4. 5 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Jawa Barat.....	42
Gambar 4. 6 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Banten	43
Gambar 4. 7 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Bali	45
Gambar 4. 8 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Jambi.....	46
Gambar 4. 9 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Nusa Tenggara Timur	47
Gambar 4. 10 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Kalimantan Selatan.....	48
Gambar 4. 11 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Sulawesi Utara.....	49
Gambar 4. 12 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Barat.....	50
Gambar 4. 13 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Barat Daya	52
Gambar 4. 14 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Tengah.....	53
Gambar 4. 15 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Selatan.....	54
Gambar 4. 16 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Pegunungan	55
Gambar 4. 17. Rekapitulasi Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan	57
Gambar 4. 18. Tingkat Kepentingan/Harapan Pengguna Terhadap Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Aceh.....	58
Gambar 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau	59
Gambar 4. 20. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Lampung.....	60
Gambar 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah.....	61
Gambar 4. 22. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Barat.....	62

Gambar 4. 23. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten	63
Gambar 4. 24. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali	64
Gambar 4. 25 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jambi.....	65
Gambar 4. 26 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur.....	66
Gambar 4. 27 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan.....	67
Gambar 4. 28 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara.....	69
Gambar 4. 29 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat.....	70
Gambar 4. 30 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya	71
Gambar 4. 31 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah.....	72
Gambar 4. 32 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan	73
Gambar 4. 33 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan	74
Gambar 4. 34 Rekapitulasi Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di 15 (lima belas) Provinsi	75
Gambar 4. 35. Importance Perfomance Analysis (IPA)	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinamika pendidikan di Indonesia terjadi seiring dengan tantangan zaman dan kebutuhan manusia. Dinamika pendidikan terjadi ditandai dengan adanya pergeseran paradigma dari waktu ke waktu. Paradigma pendidikan tinggi global saat ini mengalami pergeseran sehingga menuntut semua perguruan tinggi di Indonesia untuk dapat lebih tanggap terhadap masalah, peluang, tuntutan masyarakat, dan kebutuhan global. Pendidikan tinggi sebagai pengelola pendidikan diharapkan mampu untuk cepat beradaptasi dengan pergeseran paradigma pendidikan tinggi global.

Terciptanya kriteria baru dalam penilaian sertifikasi perguruan tinggi merupakan salah satu upaya untuk menyesuaikan diri dengan dinamika yang ada. Paradigma berbasis input-proses pendidikan tinggi telah berubah menjadi paradigma berbasis output-outcome. Paradigma berbasis output-outcome dapat diartikan bahwa penilaian pendidikan tinggi didasarkan pada kinerja lulusan setelah memasuki dunia kerja. Akibatnya, sangat penting bagi perguruan tinggi untuk mengevaluasi efektivitas proses pembelajaran agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas saat memasuki dunia kerja.

Sinergi yang baik antara perguruan tinggi dan alumni sangat penting dilakukan. Membangun sinergi yang baik dengan alumni dapat membuat citra perguruan tinggi lebih baik di tingkat lokal, nasional, dan internasional. Sekalipun tidak lagi terlibat aktif dalam pendidikan tinggi, alumni memiliki posisi negosiasi

yang unik. Hal ini dikarenakan alumni dapat mengembangkan dan memberikan konsep, ide, pemikiran, umpan balik, dan kritik konstruktif kepada pendidikan tinggi. Selain itu, secara khusus para alumni yang telah menempati posisi penting di negeri ini, terutama pada posisi petinggi di organisasi pemerintahan, diharapkan dapat membantu perguruan tinggi dalam berbagai aspeknya. Sehingga Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) dan lembaga pendidikan lainnya dapat diibaratkan sebagai pabrik dan alumni diibaratkan sebagai produk. Pabrik ini diharapkan mampu menciptakan produk yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat.

Fungsi Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai pegawai negeri sipil di provinsi, kabupaten, dan kota berdampak signifikan terhadap pelaksanaan otonomi daerah dan peningkatan pelayanan publik. Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai anggota masyarakat.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah merupakan wilayah utama yang menjadi fokus IPDN dalam upaya pendidikannya. Alumni IPDN yang pernah menduduki jabatan penting dalam organisasi pemerintahan tentunya akan menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk mempercayai IPDN, khususnya bagi masyarakat dalam hal pilihan perkuliahannya. Selain itu, alumni IPDN yang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap birokrasi.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, profesionalisme adalah ciri sikap anggota suatu profesi serta tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk berada dalam posisi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditentukan. Kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN dapat diubah menjadi salah satu bentuk pelayanan publik yang dapat dinilai langsung oleh masyarakat. Evaluasi ini akan membentuk bagaimana profesionalisme ASN dipandang oleh masyarakat.

Berdasarkan beberapa hasil survei yang dilakukan oleh lembaga ilmiah, menunjukkan bahwa kualitas dan kinerja ASN yang masih kurang memadai dan memuaskan. Status ASN sebagai abdi Negara seharusnya memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat. Namun, seringkali media massa memperlihatkan kinerja para ASN yang kurang memuaskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan ditemukannya oknum ASN yang berada diluar kantor pada saat jam kerja, kualitas pelayanan yang kurang memuaskan dan lain sebagiannya.

Selain itu hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa tingkat etos kerja dan produktivitas kerja ASN jauh lebih rendah yaitu hanya sekitar 50%, jika dibandingkan dengan etos kerja dan produktivitas dari pegawai yang bekerja di sektor swasta. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa oknum ASN yang tidak disiplin waktu, disiplin administrasi, dan kompetensi dalam bekerja. Sehingga, menyebabkan rendahnya produktivitas kerja dan capaian sasaran kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi ini menggambarkan bahwa profesionalitas ASN yang kurang di mata masyarakat. Kementerian PANRB sebagai sektor dominan

dalam situasi ini, melakukan *rebranding* ASN dalam upaya untuk meningkatkan persepsi publik. *Rebranding* ASN dilakukan karena pemerintah memandang penting pandangan masyarakat terhadap profesionalisme ASN.

Berdasarkan, pasal 576 Ayat 1 UU 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Kementerian Dalam Negeri menyelenggarakan pendidikan Kepamongprajaan. Sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan suatu negara. IPDN sebagai salah satu penyelenggara pendidikan kepomongprajaan diharapkan memiliki keunggulan kompetitif yang memadai dan mampu bersaing dalam skala global. Sehingga mampu untuk menciptakan ASN yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap masyarakat.

Alumni IPDN sebagai lulusan program pendidikan tinggi di bidang pemerintahan diharapkan Masyarakat dapat membuka jalan baru dalam mentransformasikan kinerja birokrasi dan meningkatkan pelayanan masyarakat.

Dalam upaya mewujudkan terciptanya kinerja birokrasi yang baik dan pelayanan masyarakat yang berkualitas alumni IPDN berperan sebagai katalisator yang memberikan masukan dan saran. Dalam rangka peningkatan mutu perguruan tinggi IPDN serta terciptanya berbagai pengasuhan, proses belajar mengajar, dan pelatihan yang efektif dan produktif. Oleh karena itu perlu diperhatikan beberapa faktor krusial yaitu menegaskan kembali misi dan visinya untuk melayani masyarakat melalui layanan pendidikan. Serta memiliki tujuan untuk menciptakan

aparatur pemerintah yang berilmu, terampil, cakap, dan terampil, pendidikan tinggi merupakan lembaga pengembangan ilmu pengetahuan.

Dari latar belakang yang telah disampaikan di atas, evaluasi kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sangat penting bagi keberhasilan instansi pemerintah sebagai pemangku kepentingan maupun bagi lembaga IPDN karena alumni berperan penting dalam membentuk persepsi terhadap lembaga pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan saat ini menjabat sebagai Aparatur Sipil Negara dan kepuasan *stakeholder* terhadap kinerja tersebut. Oleh karena itu, IPDN melakukan upaya untuk menganalisis dan meningkatkan mutu pendidikan melalui survei kepuasan *stakeholder* terhadap capaian Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.

1.2. Ruang Lingkup Lokus dan Fokus Penelitian Survei

1.2.1 Ruang Lingkup Survei

Penelitian survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei, peneliti meneliti karakteristik atau hubungan sebab akibat antar variabel tanpa adanya intervensi peneliti. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok¹. Alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan menjadi responden dalam penelitian ini. Survei kepuasan pemangku kepentingan

¹M. Singarimbun. *Metode Penelitian Survei*. 2006. Jakarta: LP3ES

terhadap kinerja alumni IPDN dilakukan, dan responden dalam hal ini difokuskan pada pejabat yang merupakan atasan dan bawahan dari kelompok survei dan Alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada informasi tentang kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Program Diploma IV selama tiga tahun terakhir yang telah bekerja secara aktif sebagai ASN, atau lulusan pada periode wisuda Tahun 2021, 2022 dan 2023. Hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang *outcomes* kurikulum yang saat ini diberikan di IPDN, serta untuk memenuhi ketentuan terkait penilaian kinerja alumni dalam proses akreditasi perguruan tinggi.

1.2.2 Lokus Survei

Dalam penelitian ini, pemerintah daerah menjadi lokus pelaksanaan survei. Hal ini disebabkan penempatan pada entitas pemerintah provinsi, kabupaten, dan daerah diprioritaskan bagi sebagian besar Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Secara *purposive* telah ditetapkan 16 (enam belas) Provinsi sebagai lokus survei, yaitu Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan, dan Papua Pegunungan.

1.2.3 Fokus Penelitian Survei

Penelitian survei kepuasan stakeholder terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan memfokuskan pada *stakeholder* yang langsung menjadi atasan dan bawahan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di pemerintahan

Provinsi. Dalam hal ini untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan tentang kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dalam pekerjaan melalui instrumen penelitian survei yang telah dipersiapkan sebelumnya.

1.3 Maksud dan Tujuan Survei

Survei adalah teknik penelitian yang sering digunakan dan cukup populer. Menurut Sukmadinata², popularitas dan meluasnya penggunaan metodologi survei disebabkan oleh tiga faktor. Pertama, metode survei bersifat fleksibel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang hampir semua topik atau masalah. Kedua, survei dapat digunakan secara efektif untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dengan harga yang wajar. Ketiga, survei menggunakan ukuran sampel yang terbatas untuk mendapatkan informasi tentang populasi yang besar. Peneliti menarik kesimpulan dari hasil survei dengan membuat generalisasi yang dimungkinkan karena sampel mewakili populasi.

1.3.1 Maksud Survei

Survey kepuasan *stakeholder* terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bertujuan untuk mengumpulkan pandangan, pendapat, dan masukan dari stakeholder yang menggunakan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Selanjutnya akan dikembangkan kebijakan untuk meningkatkan kualitas, mutu, dan perluasan kompetensi lulusan IPDN sebagai kontribusi untuk perbaikan penyelenggaraan pendidikan IPDN.

² Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. 2013. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

1.3.2 Tujuan Survei

Tujuan dari survei adalah memperoleh informasi lewat instrumen penelitian untuk menginterpretasikan, menganalisisnya dan memaparkan data dari objek penelitian secara sistematis. Kebenaran informasi itu tergantung kepada metode yang digunakan dalam survei. Dalam survei ini menggunakan metode survei sampling. Survei sampling artinya kegiatan survei yang menggunakan sampling. Di sini maksudnya adalah tidak semua unit analisis dalam populasi diamati satu per satu, akan tetapi hanya sebagian saja yang diwakili oleh sampel. Proses pengambilan sampel ini dikenal dengan teknik sampling. Ukuran sampel bisa beragam karena bergantung kepada berbagai faktor dan pertimbangan, baik teknik maupun statistik. dalam hal ini yang menjadi sampel adalah atasan atau bawahan masyarakat dari Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.

1.4. Kegunaan survei

Adapun kegunaan dari survei antara lain:

1. Mengumpulkan data tentang kesenjangan antara harapan pemangku kepentingan dengan kinerja aktual Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di lingkungan pemerintah daerah;
2. Memperoleh informasi faktual dari suatu kelompok, dalam hal ini atasan atau bawahan langsung Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan;
3. Melakukan evaluasi serta perbandingan terhadap hal yang telah dilakukan alumni lainnya dalam menangani hal yang serupa.

BAB II

KAJIAN HISTORIS DAN TEORITIS

2.1 Kajian Historis

2.1.1 Sejarah Pamong Praja

Apabila dilihat dari sejarahnya, keberadaan korps pamong praja sudah ada sejak zaman Hindia Belanda sebagai korps *binnenlands bestuur*, yakni korps pejabat bumi putera yang bertugas menjaga kepentingan kerajaan Belanda di tanah Nusantara. Pada masa awal kemerdekaan, korps ini berubah namanya menjadi Korps Pangreh Praja, yang kemudian diganti menjadi namanya menjadi Korps Pamong Praja, karena istilah pangreh mengandung makna memerintah dengan paksaan. Keberadaan Korps Pamong Praja mencapai puncaknya pada saat berlakunya UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Korps Pamong Praja diartikan sebagai pejabat pemerintah pusat yang berada di daerah dengan tugas utama menjalankan TUGAS PEMERINTAHAN UMUM (TPU), yang meliputi koordinasi, pembinaan dan pengawasan serta urusan residual. Pada masa UU Nomor 5 Tahun 1974, yang masih merujuk pada UUD 1945 yang asli, Presiden merupakan satu-satunya mandataris MPR, yang kemudian membangun jaringan pemerintah pusat di daerah yang dinamakan Kepala Wilayah yang berkedudukan sebagai *Penguasa Tunggal di Bidang Pemerintahan*³.

Upaya sistematis mengembalikan citra Pamong Praja makin diperkuat dengan pendirian lembaga pendidikan kepamongprajaan, yakni Akademi

³ Sadu Wasistiono. Aspek Pemerintahan dan Perubahan Komprehensif Era Digital. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JIPWP/article/view/350>. 2019. Diunduh pada 8 Agustus 2022

Pemerintahan Dalam Negeri (APDN). Saat itu, hampir di tiap provinsi terdapat APDN. Seiring berkembangnya penyelenggaraan pemerintahan, maka pemerintah mendirikan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) pada tanggal 17 Maret 1956 di Malang, Jawa Timur berdasarkan SK Mendagri No. Pend. 1/20/565 tanggal 24 September 1956 dan diresmikan oleh Presiden Soekarno.

Pada era pemerintahan mantan Presiden Soeharto, semua institusi pendidikan tersebut pada 14 Agustus 1992 berdasarkan Kepres No. 42 Tahun 1992 dilebur dan diganti namanya menjadi Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN). Pada era reformasi STPDN berubah namanya menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). IPDN berlokasi di Lembah Manglayang Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

Pada perjalanannya, dengan lahirnya Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah dan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, lembaga pendidikan kedinasan di bawah Kemendagri tersebut memiliki tujuan untuk memberdayakan rakyat dalam menghadapi tantangan global. Undang-undang itu juga bermaksud memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional. Adanya aturan main itu makin sejalan dengan visi misi IPDN yang bertujuan untuk mendidik dan mencetak kader pamong yang memiliki kecerdasan, keterampilan, kepribadian, dan ketakwaan serta memiliki wawasan kebangsaan.

Perintisan pendidikan pamong dimulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda pada tahun 1920, dengan terbentuknya sekolah pendidikan Pamong Praja yang bernama *Opleiding School Voor Inlandshe Ambtenaren* (OSVIA) dan *Middlebare Opleiding School Voor Inlandsche Ambtenaren* (MOSVIA). Para lulusannya sangat dibutuhkan dan dimanfaatkan untuk memperkuat penyelenggaraan pemerintahan Hindia Belanda. Dimasa kedudukan pemerintah Hindia Belanda, penyelenggaraan pemerintahan Hindia Belanda dibedakan atas pemerintahan yang langsung dipimpin oleh kaum atau golongan pribumi yaitu *Binnenlands Bestuur Corps* (BBC) dan pemerintahan yang tidak langsung dipimpin oleh kaum atau golongan dari keturunan *Inlands Bestuur Corps* (IBC).

Pada masa awal kemerdekaan Republik Indonesia, sejalan dengan penataan sistem pemerintahan yang diamanatkan oleh Undang Undang Dasar 1945, kebutuhan akan tenaga kader pamong praja untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan baik pada pemerintah pusat maupun daerah semakin meningkat sejalan dengan tuntutan perkembangan penyelenggaraan pemerintahannya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kekurangan tenaga kader pamong praja, maka pada tahun 1948 dibentuklah lembaga pendidikan dalam lingkungan Kementerian Dalam Negeri yaitu Sekolah Menengah Tinggi (SMT) Pangreh Praja yang kemudian berganti nama menjadi Sekolah Menengah Pegawai Pemerintahan Administrasi Atas (SMPAA) di Jakarta dan Makassar. Pada Tahun 1952, Kementerian Dalam Negeri menyelenggarakan Kursus Dinas C (KDC) di Kota Malang, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai golongan DD yang siap pakai dalam melaksanakan tugasnya. Seiring dengan itu, pada tahun 1954 KDC juga

diselenggarakan di Aceh, Bandung, Bukittinggi, Pontianak, Makasar, Palangkaraya dan Mataram.

Sejalan dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintahan yang semakin kompleks, luas dan dinamis, maka pendidikan aparatur di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dengan tingkatan kursus dinilai sudah tidak memadai. Berangkat dari kenyataan tersebut, mendorong pemerintah mendirikan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) pada tanggal 17 Maret 1956 di Malang, Jawa Timur. APDN di Malang bersifat APDN Nasional berdasarkan SK Mendagri No. Pend.1/20/56 tanggal 24 September 1956 yang diresmikan oleh Presiden Soekarno di Malang, dengan Direktur pertama Mr. Raspio Woerjodiningrat. Mahasiswa APDN Nasional Pertama ini adalah lulusan KDC yang direkrut secara selektif dengan tetap mempertimbangkan keterwakilan asal provinsi selaku kader pemerintahan pamong praja yang lulusannya dengan gelar Sarjana Muda (BA).

Pada perkembangan selanjutnya, lulusan APDN dinilai masih perlu ditingkatkan dalam rangka upaya lebih menjamin terbentuknya kader-kader pemerintahan yang *qualified leadership and manager administrative* terutama dalam menyelenggarakan tugas-tugas urusan pemerintahan umum. Kebutuhan ini mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan aparatur di lingkungan Departemen Dalam Negeri setingkat Sarjana, maka dibentuklah Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) yang berkedudukan di Kota Malang Jawa Timur berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 8 Tahun 1967, selanjutnya dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Nomor 119 Tahun 1967. Peresmian berdirinya IIP di Malang ditandai dengan peresmian oleh Presiden Soekarno pada tanggal 25 Mei 1967. Pada tahun

1972 Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) yang berkedudukan di Malang Jawa Timur dipindahkan ke Jakarta melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 94 Tahun 1972. Pada tanggal 9 Maret 1972, kampus IIP yang terletak di Jakarta di resmikan oleh Presiden Soeharto yang dinyatakan dengan peresmian kampus Institut Ilmu Pemerintahan, mudah-mudahan akan merupakan kawah candradimukanya Departemen Dalam Negeri untuk menggembleng kader-kader pemerintahan yang tangguh bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Seiring dengan pembentukan IIP yang merupakan peningkatan dari APDN Nasional di Malang, maka untuk penyelenggaraan pendidikan kader pada tingkat akademi, Kementerian Dalam Negeri secara bertahap sampai dengan dekade tahun 1970-an membentuk APDN di 20 Provinsi selain yang berkedudukan di Malang, juga di Banda Aceh, Medan, Bukittinggi, Pekanbaru, Jambi, Palembang, Lampung, Bandung, Semarang, Pontianak, Palangkaraya, Banjarmasin, Samarinda, Mataram, Kupang, Makassar, Manado, Ambon dan Jayapura.

Pada tahun 1988, dengan pertimbangan untuk menjamin terbentuknya wawasan nasional dan pengendalian kualitas pendidikan Menteri Dalam Negeri Rudini melalui Keputusan No. 38 Tahun 1988 Tentang Pembentukan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri Nasional. APDN Nasional kedua dengan program D III berkedudukan di Jatinangor, Sumedang Jawa Barat yang peresmiannya dilakukan oleh Mendagri tanggal 18 Agustus 1990. APDN Nasional ditingkatkan statusnya berdasarkan Kepres No. 42 Tahun 1992 tentang Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri, maka status APDN menjadi STPDN dengan program studi D III yang diresmikan oleh Presiden RI pada tanggal 18 Agustus 1992. Sejak tahun 1995, bertitik tolak dari keinginan dan kebutuhan untuk lebih mendorong

perkembangan karier sejalan dengan peningkatan *eselonering* jabatan dalam sistem kepegawaian Republik Indonesia, maka program studi ditingkatkan menjadi program D IV.

Keberadaan STPDN dengan pendidikan profesi (program D IV) dan IIP yang menyelenggarakan pendidikan akademik program sarjana (Strata I), menjadikan Departemen Dalam Negeri memiliki dua (2) Pendidikan Tinggi Kedinasan dengan lulusan yang sama dengan golongan III/a. Kebijakan Nasional mengenai pendidikan tinggi sejak tahun 1999 antara lain yang mengatur bahwa suatu Departemen tidak boleh memiliki dua atau lebih perguruan tinggi dalam menyelenggarakan keilmuan yang sama, maka mendorong Departemen Dalam Negeri untuk mengintegrasikan STPDN ke dalam IIP . Usaha mengintegrasikan STPDN kedalam IIP secara intensif dan terprogram sejak tahun 2003 sejalan dengan dikeluarkannya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pengintegrasian akhirnya terwujud dengan ditetapkannya Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan STPDN ke dalam IIP dan sekaligus mengubah nama IIP menjadi Institut Ilmu Pemerintahan (IPDN).

Tujuan penggabungan STPDN ke dalam IIP tersebut, selain untuk memenuhi kebijakan pendidikan nasional juga untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan kader pamong praja di lingkungan Departemen Dalam Negeri. Kemudian Kepres No. 87 Tahun 2004 ditindaklanjuti dengan Keputusan Mendagri No. 892.22-421 tahun 2005 tentang Pelaksanaan Penggabungan dan Operasional Institut Pemerintahan Dalam Negeri, disertai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 29 Tahun 2005 Tentang Organisasi dan Tata Kerja IPDN dan Peraturan Menteri Dalam Negeri 43 Tahun 2005 Tentang Statuta IPDN

serta peraturan pelaksanaan lainnya. IPDN merupakan salah satu komponen di lingkungan Kementerian Dalam Negeri yang melaksanakan tugas menyelenggarakan Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.

Merujuk pada peraturan perundang-undangan yang ada dan juga sejarah perkembangan pamong praja dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia, maka yang masuk kategori Korps Pamong Praja adalah mereka yang dididik secara khusus untuk melayani masyarakat serta konsisten menjaga keutuhan bangsa dan negara, dengan bidang keahliannya sebagai generalis yang mengoordinasikan cabang-cabang pemerintahan lainnya. Jabatan-jabatan dan sebutan pamong praja ditujukan pada antara lain para Lurah, Camat, Polisi Pamong Praja, Asisten Sekda, serta Sekretaris Daerah, ditambah dengan SKPG (Satuan Kerja Perangkat Gubernur) sebagai tindak lanjut dari PP Nomor 19 Tahun 2010 pamong praja diartikan secara etimologis sebagai aparat atau pejabat pemerintahan yang bertugas “mengemong” dan menjadi abdi Negara, abdi masyarakat, maka pamong praja adalah semua aparat yang melakukan aktivitas melayani, mengayomi, mendampingi serta memberdayakan masyarakat, dengan demikian korps pamong praja sangat meluas, termasuk di dalamnya aparat kepolisian Negara Republik Indonesia dan Tentara Nasional Indonesia serta semua aparat pemerintahan lainnya yang melaksanakan urusan pemerintahan selain di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Pamong praja adalah mencakup pejabat pusat yang ada di pusat, pejabat pusat yang ada di daerah maupun pejabat daerah yang ada di daerah.

Merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2009 yang menyebutkan bahwa terdapat perguruan tinggi kedinasan yang menyelenggarakan Pendidikan

Tinggi Kepamongprajaan, ini mengisyaratkan bahwa setidaknya dua hal, yang pertama bahwa ada institusi yang dibentuk oleh Negara untuk menyiapkan pamong praja yang akan menjadi aparat pemerintahan, dan yang kedua karena ada institusi Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang akan menghasilkan lulusan yang akan ditugaskan sebagai pelayanan masyarakat atau tugas-tugas kepamongprajaan yang dilaksanakan oleh para pamong praja. Pamong praja adalah mereka yang menyelenggarakan pelayanan pemerintahan pada organisasi pemerintahan lini kewilayahan yang dididik secara khusus yang memiliki kualifikasi kepemimpinan dan kemampuan manajerial untuk melayani masyarakat serta konsisten menjaga keutuhan bangsa dan negara, dengan bidang keahliannya sebagai generalis yang mengoordinasikan cabang-cabang pemerintahan lainnya. Ndraha, mencoba mengelaborasi dan merumuskan esensi kepamongprajaan, bicara tentang kepamongprajaan, maka esensinya antara lain⁴:

- 1) Entitas (nama suatu entitas)
- 2) Kualitas (perilaku yang terlihat dalam ruang pemerintahan),
- 3) Nilai atau norma (kekatan yang mengikat), Fungsi kebhinekaan dan ketunggalikaan).
- 4) lembaga atau unitkerja,
- 5) Struktur kepamongprajaan
- 6) Profesi pemerintahan
- 7) Pendidikan kepamongprajaan.

⁴Taliziduhu Ndraha. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. 2011. Jakarta : Rineka Cipta

2.1.2 Pengertian Pamong Praja

Dalam serat *Wulangreh* (karya istimewa gubahan Susuhunan Pakubuwono IV dari Keraton Surakarta Hadiningrat) *term* pamongpraja, dapat ditelusuri menurut sastra Jawa. *Wulangreh* kitab yang didesain khusus bagi para calon pemimpin atau penguasa “*Wulang*” berarti pelajaran sedangkan “*reh*” mengandung makna penguasa atau pemimpin. Karya ini dijadikan kurikulum rujukan untuk mengendalikan hawa nafsu para penguasa seperti pemahaman halal-haram, hidup sederhana, tidak sombong, loyal pada negara, tidak berwatak pedagang, serta rendah hati dan adil. Tujuannya tidak lain agar para penguasa atau pemimpin tidak kehilangan arah diam menjalankan roda pemerintahan⁵.

Dalam birokrasi Jawa, baik pada masa kerajaan maupun pada masa pendudukan Belanda telah dikenal istilah *pangreh praja* dan *pamong praja*. Adapun makna “*pang dan reh*” menunjukkan pada kekuatan penguasa atau pemimpin. Sedangkan praja sendiri memiliki arti rakyat kebanyakan, publik, masyarakat atau mereka yang dilayani. Dalam konteks normatif, istilah praja identik dengan pegawai pemerintahan, pegawai negeri sipil “*civil servant*”. Istilah ini jelas berbeda dengan kata Raja yang menunjukkan arti sebaliknya, sebagaimana kecurigaan sebagian masyarakat terhadap istilah praja yang seakan dididik menjadi “raja” di lembaga kedinasan seperti Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). Jadi jika diartikan bebas ‘*pangreh praja*’ lebih merujuk pada pejabat politik yang memiliki derajat kekuasaan dengan batas-batas tertentu. *Reh* sendiri dalam etimologi asing sepadan dengan kata *recht* (Belanda) yang bermakna hukum, aturan atau norma yang mesti ditaati.

⁵ Pardi Suratno. *Sang Pemimpin Menurut Astabhrata, Wulangreh, Tripama, Darma Raja*. 2009. Yogyakarta: Adi Wacana

Berbeda dengan istilah pamong yang merujuk pada kata pamong *ngemong* atau momong. Istilah ini merupakan kata yang bersifat multidimensional, seperti kata mengemong anak atau mengasuh anak kecil⁶. Pemahaman mengenai pamong praja ditinjau dari perspektif pragmatis merupakan orang-orang yang mengabdikan dirinya kepada negara serta bekerja atas nama negara dan mereka mendapat upah atau gaji dari negara atas hasil kerjanya. Pemahaman mengenai istilah pamong paling tidak menekankan pada seorang pelayan publik agar mampu *me-ngemong* (melayani), *ngomong* (berkomunikasi) dan siap di-*omong* (dinilai). Dalam kaitan itu, pamong praja diartikan sebagai pegawai negeri yang mengurus pemerintahan negara. Maknanya, terbentuknya birokrasi sejak zaman kerajaan, baik kerajaan di nusantara pada umumnya dan kerajaan di tanah Jawa pada khususnya ditujukan untuk melayani rakyat sebagaimana mengasuh anak, memiliki jiwa yang melindungi dan penuh kasih sayang yang tak terbatas. Jika demikian, dari aspek substansi, pemahaman birokrasi sejak zaman kerajaan Jawa hingga kini dapat dibagi dalam dua level, yaitu kelompok *pangreh praja* yang menitikberatkan pada pola kekuasaan atau kepemimpinan (cenderung bersifat dilayani), dan kelompok pamong praja yang menitik beratkan pada pola pelayanan kepada masyarakat (berorientasi melayani). Secara historis, pemahaman birokrasi yang berkaca pada *pangreh praja* dan pamongpraja dapat dihubungkan dengan tumbuh-kembangnya birokrasi pada organisasi pemerintahan di tanah air. Dahulu, raja-raja Jawa

⁶Ismail Nurdin. *Quo Davis Pamong Praja: Pamong Praja Dulu, sekarang dan Akan Datang*. MAKALAH. Forum Scientific Traffic Diskusi Ilmiah antar Dosen IPDN. 2010. Jatinangor: Institut Pemerintahan dalam Negeri. Tersedia di <https://www.slideshare.net/iingnasti/quovadisipamongpraja-15622971>. Diunduh Pada Tanggal 3 Agustus 2022

khususnya, dan raja-raja di nusantara pada umumnya, membentuk birokrasi tidak untuk semata kepentingan rakyat⁷ .

2.2 Konsep Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen, kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, pemutusan hubungan kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan dan meningkatkan status akreditasi perguruan tinggi yang telah diperoleh. Menurut Rivai⁸, kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Penilaian kinerja menurut Dessler⁹ adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Penilaian kinerja memiliki manfaat yang sangat baik bagi suatu organisasi menurut Wibowo, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk¹⁰:

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c. Memberi orang target yang tidak dapat mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- d. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.

⁷ Tjokrowinoto. *Birokrasi dalam Polemik*. 2001. Malang: Pustaka Pelajar Universitas Muhammadiyah

⁸ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. 2004. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Halaman 309

⁹ Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2010. Edisi Kesepuluh/ Jilid Satu. Jakarta Baray : PT. Indeks. Halaman 322

¹⁰ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2010. Jakarta: Rajawali Pers. Halaman 92

- g. Mendapatkan kesenangan khusus. h. Menyepakati tujuan pembelajaran
- h. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- i. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- j. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- k. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya m. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Penilaian kinerja menurut Gomes¹¹ adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut: 1. *Quantity of work* 2. *Quality of work* 3. *Job Knowledge* 4. *Creativeness* 5. *Cooperation* 6. *Dependability* 7. *Initiative* 8. *Personal Qualitie*.

2.3. Konsep Teori *Stakeholder* (*Stakeholder Theory*)

Stanford Research Institut (SRI) adalah lembaga yang pertama kali menggunakan konsep *stakeholder*. Lembaga ini mendefinisikan *stakeholder* sebagai kelompok yang mampu memberikan dukungan terhadap keberadaan sebuah organisasi. *Stakeholder* adalah semua pihak, internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tse dalam Hadi¹², menjelaskan “*Stakeholder is a group or an individual who can affect, or be affected by, the success or failure of an organization*” dengan demikian, *stakeholder* merupakan pihak internal maupun eksternal, seperti pemerintah, perusahaan pesaing, masyarakat sekitar, lingkungan internasional, lembaga diluar perusahaan (LSM dan sejenisnya), lembaga

11 Faustiono Cardoso Gomes. 2003. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta :ANDI. Halaman 135

12 Nor Hadi. *Corporate Social Responsibility*. 2011. Yogyakarta : Graha Ilmu. Halaman 93

pemerhati lingkungan, para pekerja perusahaan, kaum minoritas dan lain sebagainya yang keberadaannya sangat mempengaruhi dan dipengaruhi perusahaan. Jones menjelaskan bahwa *stakeholder* dibagi dalam dua kategori, yaitu¹³:

1. *Inside stakeholders*, terdiri atas orang-orang yang memiliki kepentingan dan tuntutan terhadap sumber daya perusahaan serta berada di dalam organisasi perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *inside stakeholder* adalah pemegang saham (shareholders), manajer, dan karyawan.
2. *Outside stakeholders*, terdiri atas orang-orang maupun pihak-pihak yang bukan pemilik perusahaan, bukan pemimpin perusahaan, dan bukan pula karyawan perusahaan, namun memiliki kepentingan terhadap perusahaan dan dipengaruhi oleh keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *outside stakeholder* adalah pelanggan (customers), pemasok (supplier), pemerintah, masyarakat lokal, dan masyarakat secara umum

Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder* (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut¹⁴.

2.4 Konsep Kepuasan

Kepuasan adalah suatu keadaan yang dirasakan konsumen setelah dia mengalami suatu kinerja (atau hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya.

¹³ Ismail Solihin. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. 2009. Jakarta: Salemba Empat

¹⁴ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 2007. Semarang: Universitas Diponegoro.

Kepuasan¹⁵ berasal dari bahasa latin yaitu “*satis*” yang berarti cukup baik atau memadai dan “*facio*” berarti melakukan atau membuat. Menurut Oliver, kepuasan pelanggan merupakan evaluasi terhadap surprise yang inheren atau melekat pada pemerolehan produk dan/atau pengalaman konsumsi. Menurut Kotler dan Keller¹⁶, kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang telah dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, pelanggan akan tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi, pelanggan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, pelanggan akan sangat puas atau senang. Kepuasan pelanggan merupakan faktor terpenting dalam berbagai kegiatan bisnis. Kepuasan pelanggan adalah tanggapan konsumen terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan yang sebelumnya dengan kinerja produk yang dirasakan. Lebih lanjut Oliver (dalam Umar)¹⁷, mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai evaluasi purna beli, di mana persepsi terhadap kinerja produk/jasa yang dipilih memenuhi atau melebihi harapan sebelum pembelian. Ini artinya apabila persepsi terhadap kinerja tidak dapat memenuhi harapan, maka yang terjadi adalah ketidakpuasan. Sementara mendefinisikan, bahwa “*Dissatisfaction with the final product or service of an organization is called trouble with quality*”¹⁸.

Dengan demikian, ketidakpuasan terhadap suatu produk atau layanan suatu organisasi dapat menyebabkan masalah dengan kualitas produk atau layanan

¹⁵ Fandy Tjiptono. 2014. Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan, dan Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset. Halaman 353

¹⁶ Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga. Halaman 138

¹⁷ Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Halaman 14

¹⁸P.B. Crosby. *Quality Is Free : The Art of Making Quality Certain*. 1986. New York: McGraw-Hill, Inc. halaman 1

tersebut. Dari beberapa pengertian kepuasan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa yang dimiliki seseorang sebagai hasil perbandingan antara kinerja yang dipersepsikan (kenyataan yang dialami) dengan harapan mereka. Reaksi individu terhadap suatu stimulus akan sesuai dengan pandangannya terhadap dunia ini atau versi subjektifnya terhadap realitas yang dibentuk dari faktor-faktor diatas. Kepuasan pelanggan mencakup perbandingan antara harapan dan kinerja yang diterima, karena pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan seseorang, maka pelanggan lah yang menentukan apakah suatu produk atau jasa tersebut berkualitas atau tidak¹⁹.

¹⁹ A. Usmara. 2003. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Jogjakarta: Amara Books. Halaman 124

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode

Metode adalah langkah atau proses yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui tingkat kepuasan Alumni Perguruan Tinggi pemangku kepentingan Kepamongprajaan yang bekerja di pemerintah daerah. Tujuan dan sasaran penelitian survei dicapai dengan menggunakan metodologi deskriptif untuk menyelesaikan penelitian. Selain itu, karena tujuan penelitian ini untuk menilai tingkat kepuasan pengguna di kalangan Alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan dan mengetahui harapan (kepentingan) pemerintah daerah terhadap lulusan IPDN, maka data yang terkumpul disusun, dianalisis, dan disajikan sedemikian rupa sehingga mencerminkan hasil survei menyeluruh dan metodologis.

Penelitian ini menggunakan metode survey sebagai desain penelitiannya. Kuesioner berfungsi sebagai alat pengumpulan data primer dalam teknik penelitian survei²⁰. Dengan harapan agar hasilnya hanya digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di dalam organisasi, maka metode survei digunakan untuk memahami fenomena yang terjadi di sana. Peneliti berupaya memahami fenomena kinerja lulusan alumni sekolah tinggi kepamongprajaan dan kebutuhan dunia kerja.

Pada penelitian ini juga dilakukan strategi penelitian mix yaitu *Sequential Mix Methods*. *Sequential Mix Methods A* adalah jenis desain penelitian yang

²⁰ Irawan, Handi. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta. Elex Media Komputindo. Halaman 68

dimulai dengan data kualitatif atau kuantitatif dan menggabungkan atau mengembangkannya menggunakan jenis data lain, seperti pendekatan kuantitatif atau kualitatif. Hal itu dijelaskan dalam Creswell²¹ dijelaskan bahwa “*Sequential Mix Methods are those in which the researcher seeks to elaborate in or expand in the finding of one method with another method.*” Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini, tim akan melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk selanjutnya dilakukan dengan pendekatan kualitatif.

3.2 Populasi dan Sampel.

3.2.1. Populasi

Menurut Irawan “Populasi” atau “*universe*” adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya”²². Berdasarkan pemahaman tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai yang menjadi atasan seorang Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan lulusan tahun 2021-2023 yang bekerja pada pemerintah daerah di Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan dan Papua Pegunungan.

²¹ Creswell Jhon W. 2009. *Research Design:Qualitative, Quantitative, and mixed methods Approaches*. Singapore: SAGE Publications, Inc. halaman 14

²² Irawan. Op.Cit Halaman 73

3.2.2. Sampel

Pengertian sampel menurut Irawan adalah “wakil” (dari populasi)²³. Untuk menentukan ukuran dan besarnya sampel dari suatu populasi, para ahli mengemukakan bermacam-macam cara. Sampel yang diambil harus *representative*, yakni mewakili populasi dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada dalam populasi tercermin dalam sampel. Oleh karena itu dalam menentukan sampel harus mengikuti teknik yang ditentukan. Penelitian ini dihadapkan pada keterbatasan waktu, tenaga dan anggaran untuk melakukan pengambilan sampel yang representatif. Oleh karena itu, secara *purposive* telah ditetapkan jumlah sampel sebanyak 640 orang yang terdiri dari atasan langsung, bawahan, dan rekan kerja dari Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan lulusan tahun 2021, 2022 dan 2023 pada masing-masing provinsi lokus penelitian, yang merupakan jumlah minimum yang dipersyaratkan untuk penerapan teknik kuantitatif. Dengan demikian, jumlah total sampel pada 16 (enam belas) provinsi adalah 640 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data.

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Teknik wawancara, dimana penulis melakukan wawancara dengan orang-orang yang berpengetahuan di kantor IPDN tempat Alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan bekerja serta 16 provinsi lainnya dengan tujuan untuk

²³ Ibid. Halaman 144

mengumpulkan data terkait dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah seputar penelitian ini.

- b) Teknik Kuesioner (angket), Yang dimaksud dengan “teknik kuesioner” adalah metode pengumpulan data melalui penggunaan instrumen pengumpulan data yang respondennya tidak diwawancarai atau tatap muka langsung dengan pengumpul data (sumber data).

Adapun Langkah-langkah dalam penyusunan kuesioner (angket) sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan pembuatan angket;
2. Menentukan aspek-aspek yang akan diukur;
3. Menyusun petunjuk pengisian angket;
4. Menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

Pertanyaan-pertanyaan yang dibuat harus sesuai dengan aspek-aspek yang tertuang dalam matriks spesifikasi data yang disusun. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, sedangkan jawaban pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan *rating scale* atau skala bertingkat. sebagai berikut: Dalam penelitian ini penyusunan skala dalam angket yang digunakan sebagai berikut:

1. Setiap Pertanyaan terdiri dari Empat jawaban.
2. Apabila pernyataan digunakan untuk menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, maka pernyataan diawali dengan “bagaimana pendapat bapak/ibu, saudara/i tentang lulusan ipdn dalam bidang...?”

Dengan bobot nilai:

- 1) Sangat Baik diberi bobot 4;
- 2) Baik diberi bobot 3;

- 3) Cukup diberi bobot 2;
 - 4) Kurang diberi bobot 1.
3. Apabila pernyataan digunakan untuk menilai harapan, kebutuhan atau kepentingan maka pernyataan diawali dengan “seberapa pentingkah kualitas Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan terhadap pemerintah daerah dalam bidang sebagai berikut ...?”

Dengan bobot nilai:

- 1) Sangat Penting diberi bobot 4;
- 2) Penting diberi bobot 3;
- 3) Cukup diberi bobot 2;
- 4) Kurang diberi bobot 1.

3.3.3 Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan hal yang penting untuk dilakukan agar diperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam menganalisa data penelitian ini digunakan *GAP Analysis* dan *Importance Performance Analysis* (IPA) atau analisa tingkat kepentingan dan kinerja²⁴.

3.3.4. Gap Analysis

Gap analysis bertujuan untuk mengidentifikasi gap antara harapan/kepentingna dan kenyataan/kinerja yang sesungguhnya dari alumni perguruan tinggi kepomongprajaan. Rumus Gap Analysis adalah :

$$\text{Kesenjangan}_i (G_i) = \text{Rata-rata Performance} - \text{Rata-rata expected Performance}_i$$

²⁴ J. Supranto. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar. 2006. Jakarta: Rineka Cipta. Halaman 239

3.3.5. Importance Performance Analysis (IPA).

Importance Performance Analysis (IPA) dilakukan dengan beberapa tahapan, adapun langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari Tingkat Kesesuaian

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja/Pelaksanaan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dengan skor kepentingan (kebutuhan) pemerintah daerah akan kompetensi lulusan IPDN. Tingkat kesesuaian inilah yang menentukan urutan prioritas peningkatan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Berdasarkan hasil penelitian tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan) dan hasil penilaian kinerja lulusan IPDN maka akan dihasilkan suatu perhitungan mengenai tingkat kesesuaian antara tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan) *stakeholder* dengan tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dalam melaksanakan tugas. Dalam Penelitian ini terdapat dua buah sub variabel yang diwakili oleh huruf X dan Y, dimana: X merupakan Tingkat Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang dapat memberikan kepuasan kepada *Stakeholder* sedangkan Y merupakan tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan) *stakeholder*. Menurut J Supranto rumus yang dipergunakan adalah:

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

(J. Supranto,2006:242)

Dimana:

Tki = Tingkat Kesesuaian

Xi = Skor nilai Kinerja Alumni IPDN.

Yi = Skor Kepentingan Pelanggan (Pemda)

Kriteria penilaian tingkat kesesuaian adalah sebagai berikut:

- a. Jika tingkat kesesuaian $> 100\%$, berarti kinerja alumni telah melebihi apa yang dianggap penting oleh pengguna (Pemda)
- b. Jika tingkat kesesuaian $= 100\%$, berarti kinerja alumni memenuhi apa yang dianggap penting oleh Pengguna/Pemda
- c. Jika tingkat kesesuaian antara $80-100\%$, berarti kinerja alumni telah memuaskan pengguna namun masih terdapat ruang untuk perbaikan lagi.

1. Membuat diagram Cartesius

Diagram Cartesius merupakan suatu bangun yang dibagi atas empat bagian yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada Titik-titik (\bar{X} , \bar{Y}), dimana \bar{X} merupakan rata-rata dari skor kinerja alumni, dan \bar{Y} adalah rata-rata dari skor tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan Pemda). Dalam Hal ini ada 50 atribut (soal dalam angket), jadi $K= 50$, menurut J Supranto (2006:242) rumus selanjutnya adalah:

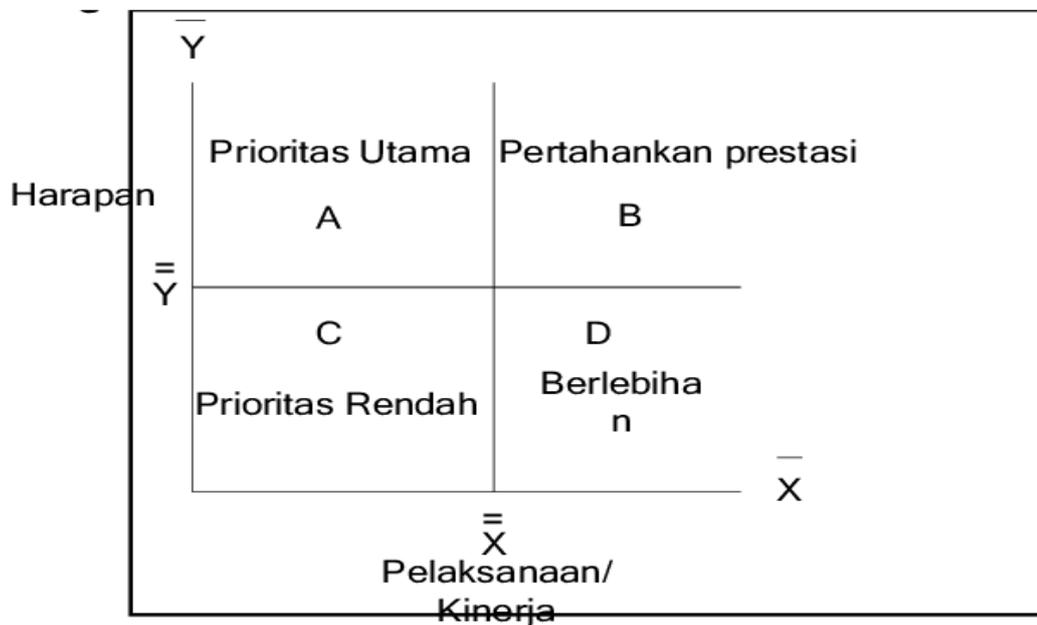
$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N \bar{X}_i}{K}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^N \bar{Y}_i}{K}$$

Dimana:

K = Banyaknya atribut/faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan

Diagram Cartesius dipergunakan untuk memetakan atribut-atribut kualitas alumni IPDN yang telah dianalisis, dalam penelitian ini telah di tentukan atribut atau faktor sebagai indikator yang telah dituangkan dalam bentuk angket. Selanjutnya sumbu mendatar (x) akan diisi oleh skor tingkat kinerja Alumni IPDN Sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan), dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Kartesius

Keterangan:

- A: Area yang menunjukkan Pelanggan tidak puas atas Kinerja lulusan IPDN. Diketahui dengan Penjelasan Sebagai berikut: unsur-unsur kriteria penentu kualitas lulusan IPDN yang diteliti dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN tidak baik. Sehingga dapat dikatakan kualitas kinerja alumni IPDN tidak sesuai dengan harapan pelanggan.
- B: Area ini Menunjukkan Pelanggan sangat puas atas Kinerja lulusan IPDN, Diketahui dengan Penjelasan Sebagai berikut: unsur-unsur kriteria penentu kualitas lulusan IPDN yang diteliti dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.
- C: Area ini menunjukkan pelanggan kurang puas atas kinerja alumni IPDN. Hal ini diketahui dengan penjelasan sebagai berikut: unsur-unsur kriteria penentu kinerja alumni IPDN yang diteliti dianggap kurang begitu penting oleh pelanggan dan juga kinerja alumni IPDN kurang baik. Sehingga dapat dikatakan kurang penting (kurang dibutuhkan) oleh pemerintah daerah dan dalam hal ini kurang memuaskan kinerja Alumni IPDN.
- D: Area ini menunjukkan bahwa unsur-unsur kriteria penentu kualitas alumni IPDN yang diteliti dianggap kurang begitu penting bagi pelanggan, akan tetapi kinerja alumni IPDN sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kurang penting bagi pemerintah daerah tetapi kinerja alumni IPDN sangat memuaskan.

Dalam menentukan kebijakan Lembaga pendidikan IPDN mengenai kinerja alumni IPDN yang sesuai dengan kepentingan, harapan dan kebutuhan Pemerintah daerah dapat dilihat dalam diagram cartesius. Pemerintah daerah sebagai pelanggan, konsumen atau pengguna tidak puas/kinerja alumni IPDN mengecewakan terdapat pada kuadran A sedangkan Pemerintah daerah merasa puas kinerja alumni IPDN sesuai dengan harapan terdapat pada kuadran B. Kuadran C merupakan tempat bagi alumni IPDN yang memiliki kinerja sedang-sedang saja

sedangkan kuadran D merupakan tempat bagi kinerja alumni IPDN yang dirasakan oleh Pemerintah daerah di atas harapan. Sehingga Lembaga Pendidikan IPDN sebagai Perguruan Tinggi Kedinasan Kepamongprajaan di Bawah Kementerian Dalam Negeri dapat mengambil langkah-langkah kebijakan dalam meningkatkan kualitas Lulusan IPDN sesuai dengan Kebutuhan atau kepentingan Pemerintah Daerah sebagai Pengguna lulusan IPDN. Hal inilah sebagai masukan bagi kelembagaan Pendidikan IPDN untuk menyeimbangkan kepentingan kebutuhan dan harapan Pemerintah daerah sebagai pengguna (konsumen) lulusan Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan terhadap IPDN sebagai lembaga pendidikan yang mengeluarkan kader-kader pemerintahan dalam negeri.

3.3.6. Tingkat Kepuasan

Analisis data Untuk mengukur kepuasan *stakeholder* terhadap kinerja alumni diadopsi dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan layanan. Setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama dengan rumus :

$$\text{Bobot Nilai Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{8} = 0.125$$

Untuk memperoleh nilai indeks kepuasan *stakeholder* atas kinerja Alumni digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{IKP} = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKP yaitu antara 25-100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Indeks stakeholder terhadap kinerja Alumni} \times 25$$

Contoh: pengolahan Indeks Kepuasan Praja per responden dan per unsur kinerja Alumni

Nomor Urut Responden	Nilai Per Unsur Pelayanan				
	B1	B2	B3	B...	B41
1					
2					
3					
Dst					
Jumlah Nilai Per Unsur					
NRR/unsur = Jumlah nilai/unsur : Jumlah Kuisisioner yang terisi					
NRR Tertimbang/unsur = NRR/unsur X 0.0243					*)
					**)

Catatan : NRR = Nilai Rata-Rata

*) Jumlah NRR IKP Tertimbang

***) IKP Unit Pelayanan X 25

Tabel 3. 1. Nilai Persepsi , Interval IKM, Interval Konversi IKP

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKP	Nilai Interval Konversi IKP	Mutu Pelayanan	Knerja Pelayanan
1	1.00-1.75	25-43.75	D	Tidak baik
2	1.76-2.50	43.76-62.50	C	Kurang Baik

3	2.51-3.25	62.51-81.25	B	Baik
4	3.26-4.00	81.26-100.00	A	Sangat Baik

3) Analisis Data Kualitatif

Pada tahap penelitian ini jenis data yang dianalisis merupakan data data kualitatif. Menurut Creswell²⁵ *“The process of data analysis involves making sense out of text and image data”* sehingga dapat dipahami bahwa analisis data kualitatif ini adalah proses yang membandingkan dan mencari korelasi dari dua data berbeda.

Menurut Creswell analisis data kualitatif adalah proses yang simultan/terus-menerus seraya menyertakan gambaran terkait data, menanyakan secara mendalam, dan menulis dalam catatan selama masa menelaah. Analisis kualitatif merupakan proses mendapatkan data, menginterpretasikan data tersebut dan selanjutnya menulis hasilnya, proses ini terjadi secara simultan terus menerus.

Adapun tahapan dalam analisis data kualitatif menurut Craswell adalah sebagai berikut²⁶:

1. Mengorganisasi dan mempersiapkan data untuk dianalisis
2. Mempelajari seluruh data
3. Mengklasifikasikan data berdasarkan tema atau penjelasannya
4. Menghubungkan tema/penjelasan dengan teori atau contoh kasus
5. Menginterpretasikan makna dari tema/penjelasan.

²⁵ John W. Creswell. Op.Cit. Halaman 183

²⁶ Ibid. Halaman 185

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Profil Responden

Penelitian ini mengumpulkan 640 data dari Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan, dan Papua Pegunungan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Responden Penelitian

Provinsi	Profil								
	Gender		Pendidikan Terakhir				Hub. dengan Alumni		
	L	P	D-III	S1	S2	S3	Atasan	Bawahan	Rekan Kerja
Aceh	30	10	2	30	7	1	13	7	20
Kepulauan Riau	25	15	1	26	13	0	15	4	21
Lampung	27	13	1	20	18	1	18	3	19
Jawa Tengah	20	20	3	22	12	3	16	5	19
Jawa Barat	22	18	2	20	16	2	16	4	20
Banten	33	7	0	30	9	1	12	8	20
Bali	28	12	1	24	14	1	16	3	21
Jambi	25	15	12	20	7	1	18	2	20
Nusa Tenggara Timur	30	10	2	28	10	0	10	4	26
Kalimantan Selatan	26	14	1	29	10	0	9	6	25
Sulawesi Utara	24	16	0	27	11	2	10	2	28
Papua Barat	21	19	1	30	7	2	5	7	28
Papua Barat Daya	25	15	1	26	9	4	16	4	20
Papua Tengah	23	17	0	35	3	2	4	3	33
Papua Selatan	20	20	1	34	4	1	4	2	34
Papua Pegunungan	30	10	1	31	8	0	4	3	33
Total	409	231	29	432	158	21	186	67	387
%	64	36	5	68	25	3	29	10	60

4.2. Kinerja Alumni

Hasil analisis dan evaluasi kinerja alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan pada 16 (enam belas) provinsi berdasarkan aspek *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative*, dan *personal qualities* akan dijelaskan pada subbab ini.

4.2.1. Provinsi Aceh

Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Aceh dinilai berdasarkan aspek *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative*, dan *personal qualities* secara umum berkinerja sangat baik, adapun rincian sebagai berikut:

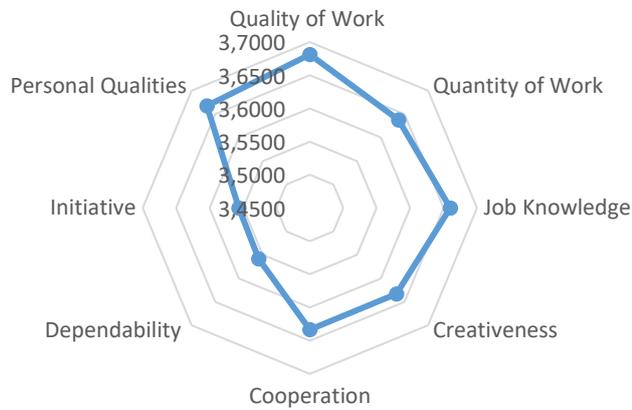
Tabel 4. 2. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Aceh

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6813	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6375	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6600	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,6333	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6333	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,5583	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5563	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6679	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Secara grafis, tabel di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 1 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Aceh

4.2.2. Provinsi Kepulauan Riau

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau secara umum menilai bahwa Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan telah menilai kinerja yang sangat baik pada aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 3. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau

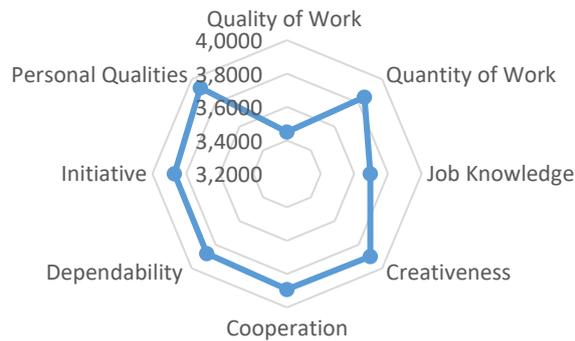
NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4500	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8500	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6950	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,9000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,8917	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8688	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,9286	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Kepulauan Riau dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 2 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Kepulauan Riau

4.2.3. Provinsi Lampung

Responden pada Provinsi Lampung menilai secara keseluruhan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan berkinerja sangat baik, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

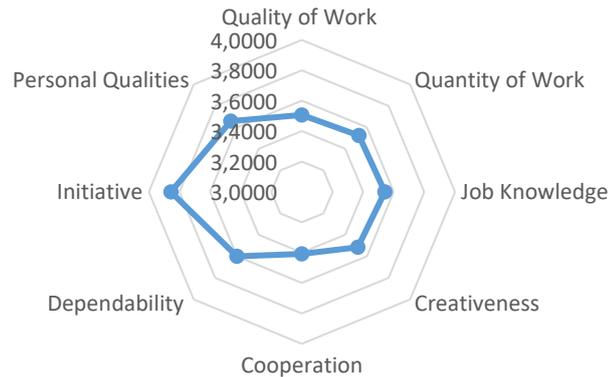
Tabel 4. 4. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Lampung

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5063	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5250	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5417	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5167	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,4083	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,6000	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8563	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6571	Sangat Baik

Kriteria Skor :

-
- 1 – 1,75 : Kurang
 - 1,76 – 2,5 : Cukup
 - 2,51 – 3,25 : Baik
 - 3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel di atas dapat dilihat secara sederhana pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 3 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Lampung

4.2.4. Provinsi Jawa Tengah

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5500	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,4375	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5050	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,4583	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	Sangat Baik

7.	<i>Initiative</i>	3,4813	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7429	Sangat Baik

Kriteria Skor :

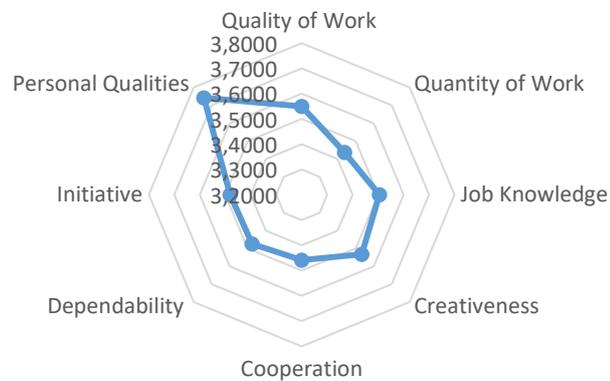
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Jawa Tengah

4.2.5. Provinsi Jawa Barat

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Barat sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

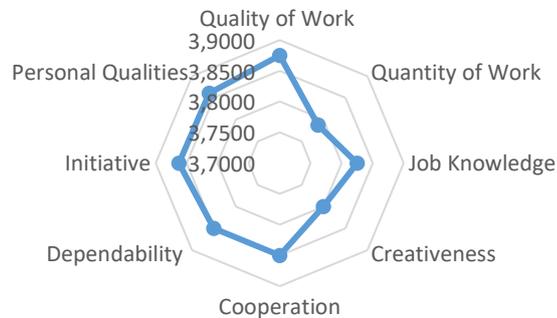
**Tabel 4. 6. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di
Provinsi Jawa Barat**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,8750	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7875	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8250	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,8000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,8500	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8500	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8625	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8607	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 5 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan
Provinsi Jawa Barat**

4.2.6. Provinsi Banten

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job*

knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal qualities, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

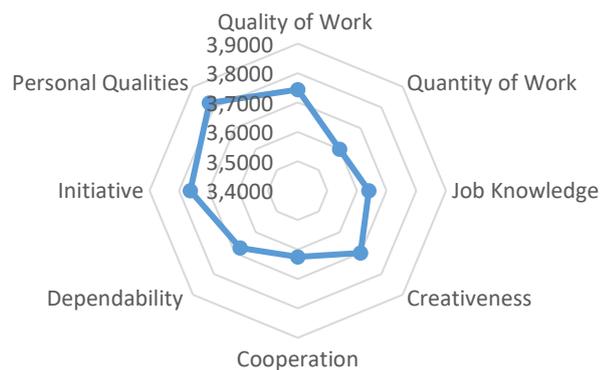
Tabel 4. 7. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7438	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6000	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6400	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6250	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,6750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7625	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8214	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Banten dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 6 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Banten

4.2.7. Provinsi Bali

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9188	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9000	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8800	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,9667	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,9917	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7125	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8357	Sangat Baik

Kriteria Skor :

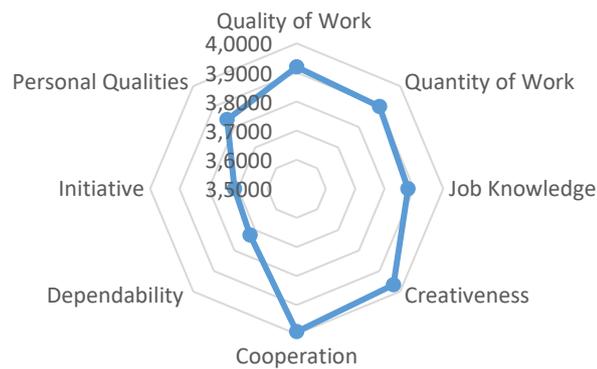
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Bali dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 7 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Bali

4.2.8. Provinsi Jambi

Responden yang merupakan pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan menilai kinerjanya di Provinsi Jambi sangat baik dalam aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jambi

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7000	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6875	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7000	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7833	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7667	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7917	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8000	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6464	Sangat Baik

Kriteria Skor :

1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Jambi dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 8 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Jambi

4.2.9. Provinsi Nusa Tenggara Timur

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9063	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9375	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7250	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,9083	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,8917	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8000	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8000	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8857	Sangat Baik

Kriteria Skor :

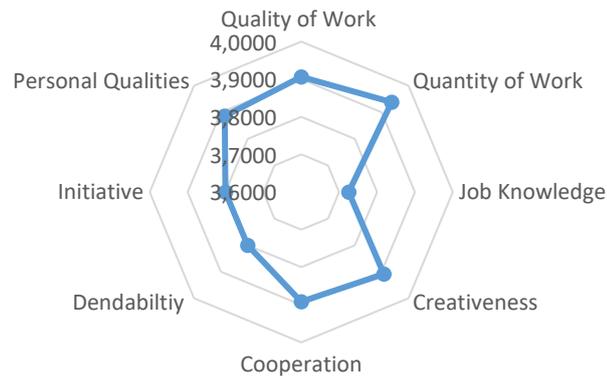
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Nusa Tenggara Timur dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 9 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Nusa Tenggara Timur

4.2.10. Provinsi Kalimantan Selatan

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7750	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6000	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5550	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6583	Sangat Baik

6.	<i>Dependability</i>	3,8583	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8500	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7857	Sangat Baik

Kriteria Skor :

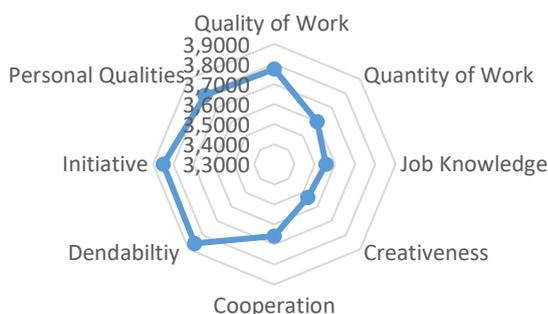
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Kalimantan Selatan dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 10 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Kalimantan Selatan

4.2.11. Provinsi Sulawesi Utara

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

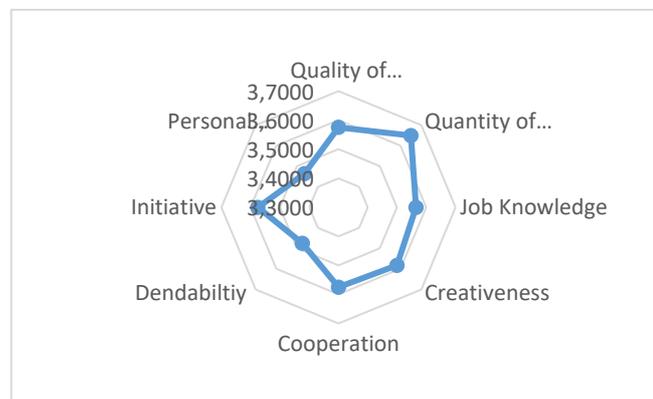
Tabel 4. 12 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5750	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6500	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5650	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5833	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,5750	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5750	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4643	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Sulawesi Utara dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 11 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Sulawesi Utara

4.2.12. Provinsi Papua Barat

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di

Provinsi Papua Barat sangat baik di aspek *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5438	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5250	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4400	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5083	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,3750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5563	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4857	Sangat Baik

Kriteria Skor :

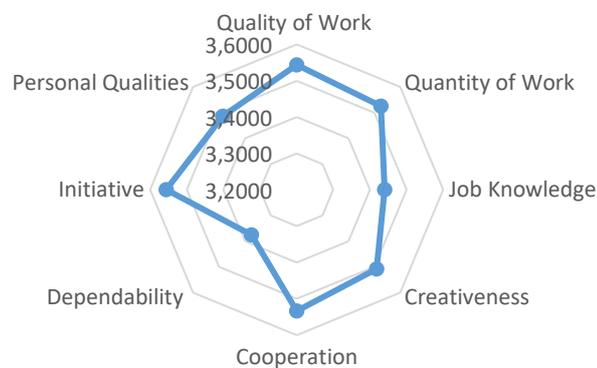
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Papua Barat dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 12 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Barat

4.2.13. Provinsi Papua Barat Daya

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9063	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8125	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8650	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,8500	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,8167	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7500	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8357	Sangat Baik

Kriteria Skor :

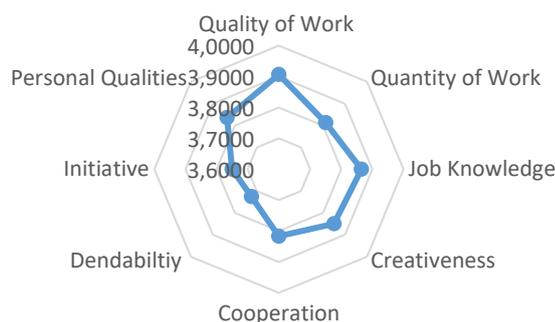
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Papua Barat Daya dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 13 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Barat Daya

4.2.14. Provinsi Papua Tengah

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

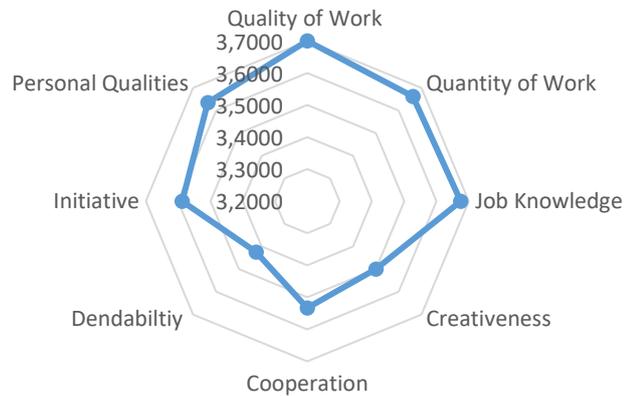
Tabel 4. 15 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7000	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6625	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6750	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,4250	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5875	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6357	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Papua Tengah dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 14 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Tengah

4.2.15. Provinsi Papua Selatan

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan sangat baik di aspek *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5063	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6125	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6100	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,4917	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6167	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,6417	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5536	Sangat Baik

Kriteria Skor :

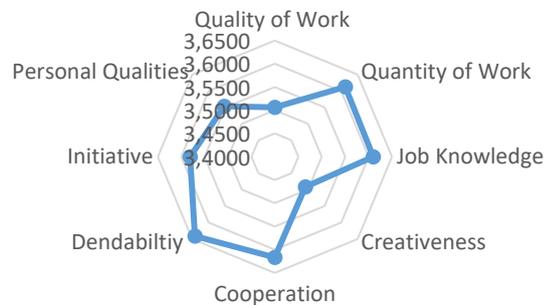
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Papua Selatan dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 15 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Selatan

4.2.16. Provinsi Papua Pegunungan

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

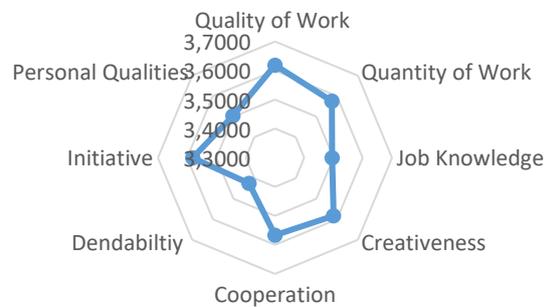
Tabel 4. 17 Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6188	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5750	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4950	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5833	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,5667	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,4250	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5036	Sangat Baik

Kriteria Skor :

1 – 1,75 : Kurang
 1,76 – 2,5 : Cukup
 2,51 – 3,25 : Baik
 3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Papua Pegunungan dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini.



Gambar 4. 16 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Papua Pegunungan

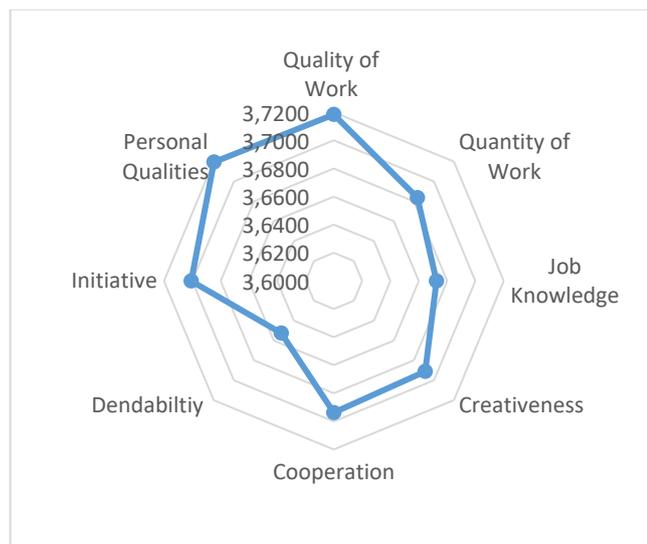
4.2.17. Rekapitulasi Kinerja Alumni di 16 (enam belas) Provinsi

Berdasarkan data yang telah dijelaskan pada subbab sebelumnya, dapat diketahui responden menilai Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai berikut:

Tabel 4. 18. Rekapitulasi Kinerja Alumni di 16 (enam belas) Provinsi

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7184	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6836	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6725	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,6911	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6938	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,6526	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7008	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7196	Sangat Baik
Kriteria Skor :			
1 – 1,75 : Kurang			
1,76 – 2,5 : Cukup			
2,51 – 3,25 : Baik			
3,26 – 4 : Sangat Baik			

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dari semua aspek sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,6887 (sangat baik).



Gambar 4. 17. Rekapitulasi Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan

4.3. Harapan Pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan

Subbab ini menjelaskan hasil analisis harapan responden sebagai pengguna lulusan IPDN terhadap indikator *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*. Hasil analisis harapan akan dijelaskan per provinsi dan dilanjutkan dengan hasil analisis rekapitulasi 16 (enam belas) provinsi.

4.3.1. Provinsi Aceh

Hasil analisis harapan pengguna terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Aceh

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6875	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7250	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7050	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7333	Sangat Baik

6.	<i>Dependability</i>	3,7417	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8125	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7750	Sangat Baik

Kriteria Skor :

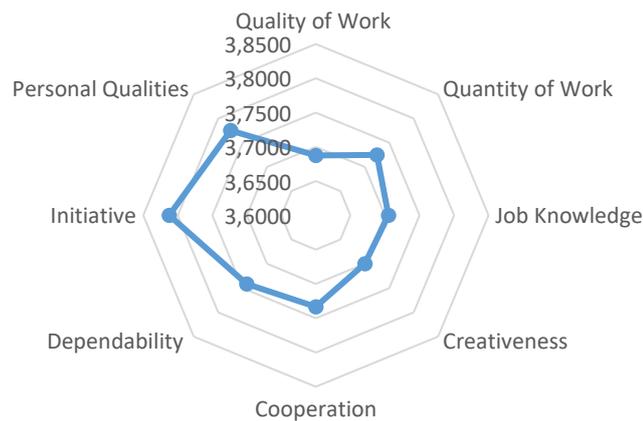
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa harapan pengguna tertinggi terhadap kinerja alumni pendidikan tinggi Kepamongprajaan berada pada indikator *initiative* dan *personal qualities*. Adapun hasil analisis harapan secara grafis dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 4. 18. Tingkat Kepentingan/Harapan Pengguna Terhadap Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Aceh

4.3.2. Provinsi Kepulauan Riau

Pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai responden di Provinsi Kepulauan Riau secara umum menilai 8 (delapan) atribut sangat penting dengan peringkat pertama pada aspek *personal qualities* dengan predikat sangat baik dan peringkat terakhir pada aspek *quantity of work* dengan rincian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 20. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6188	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5750	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6300	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7250	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6917	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,6333	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7688	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8179	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Tingkat kepentingan pada tabel diatas dapat dilihat dalam grafik dibawah ini.



Gambar 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Riau

4.3.3. Provinsi Lampung

Pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai responden di Provinsi Lampung umumnya menilai 8 (delapan) atribut sangat penting, dengan aspek *quantity of work* mendapat peringkat teratas dan *quality of work* mendapat peringkat terbawah. Rincian disediakan dalam tabel berikut.

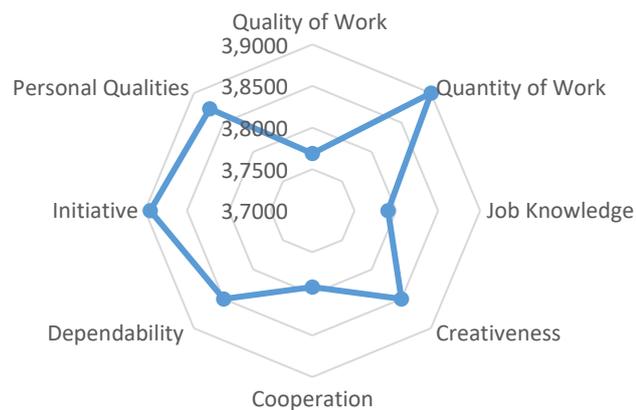
Tabel 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Lampung

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7688	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9000	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7900	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,8500	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7917	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8500	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8938	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8734	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Tingkat kepentingan pada tabel diatas dapat dilihat dalam grafik dibawah ini.



Gambar 4. 20. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Lampung

4.3.4. Provinsi Jawa Tengah

Responden di Provinsi Jawa Tengah secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *quality of work* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya

dan aspek *job knowledge* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 22. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9938	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	4,0000	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7750	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,8417	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7917	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8000	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8438	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,9857	Sangat Baik

Kriteria Skor :

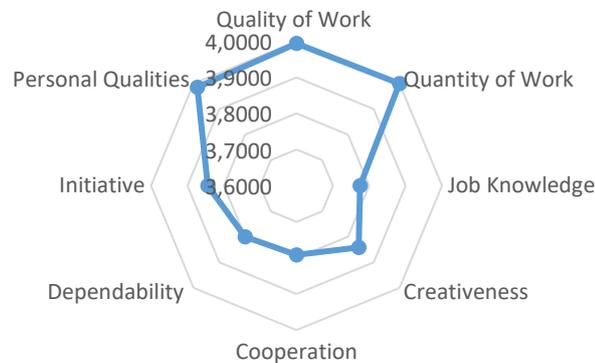
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tingkat kepentingan pada tabel diatas dapat dilihat dalam grafik dibawah ini.



Gambar 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Tengah

4.3.5. Provinsi Jawa Barat

Responden di Provinsi Jawa Barat secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang

sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek merupakan aspek *dependability* yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *personal qualities* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

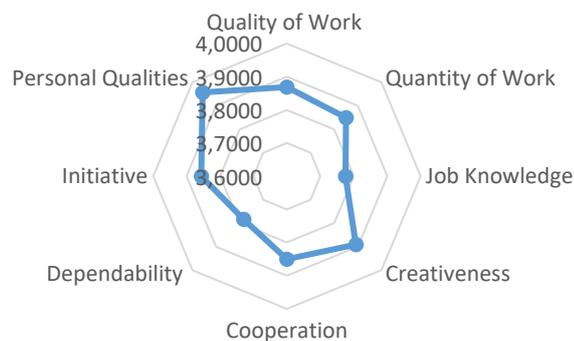
Tabel 4. 23. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Barat

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,8625	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8500	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7750	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,8917	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,8500	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7833	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8563	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,9571	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4. 22. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Barat

4.3.6. Provinsi Banten

Responden di Provinsi Banten secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*,

initiative, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *quantity of Work* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 24. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4875	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,4625	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5150	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,6667	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7833	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8083	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8563	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4893	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4. 23. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Banten

4.3.7. Provinsi Bali

Responden di Provinsi Bali secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativness*, *cooperation*, *dependability*,

initiative, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *quantity of work* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

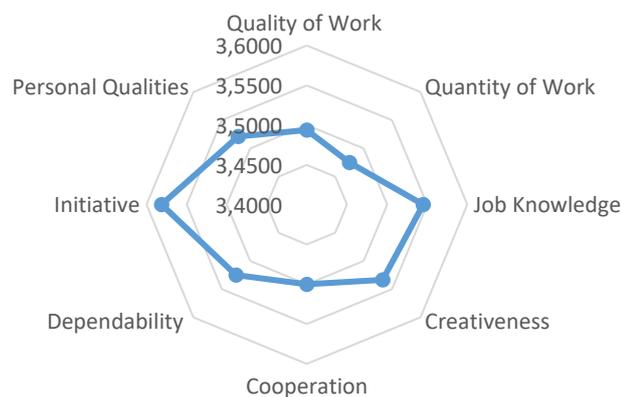
Tabel 4. 25. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4938	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,4750	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5450	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,5000	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,5250	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5214	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4. 24. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bali

4.3.8. Provinsi Jambi

Responden di Provinsi Jambi secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*,

initiative, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *personal qualities* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *quality of work* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

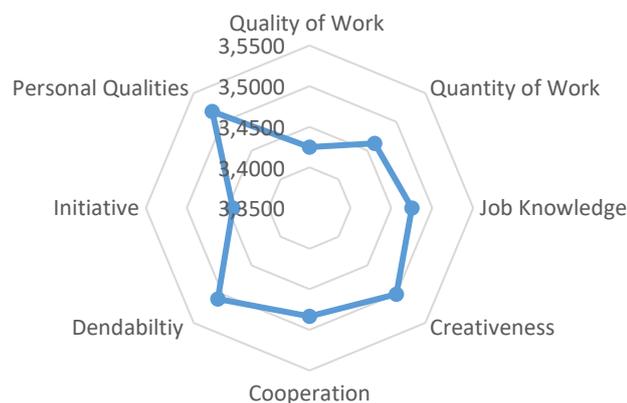
Tabel 4. 26. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jambi

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4250	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,4625	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4750	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,4833	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,5083	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,4438	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5179	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 25 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jambi

4.3.9. Provinsi Nusa Tenggara Timur

Responden di Provinsi Nusa Tenggara timur secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*,

dependability, initiative, dan personal qualities adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *dependability* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

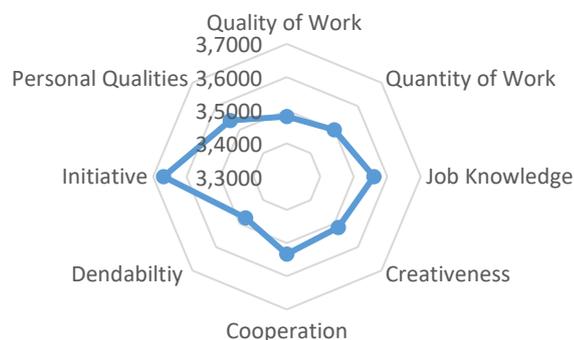
Tabel 4. 27 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4813	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5000	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5600	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,5167	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,6688	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5393	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 26 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Nusa Tenggara Timur

4.3.10. Provinsi Kalimantan Selatan

Responden di Provinsi Kalimantan Selatan secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *job knowledge* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

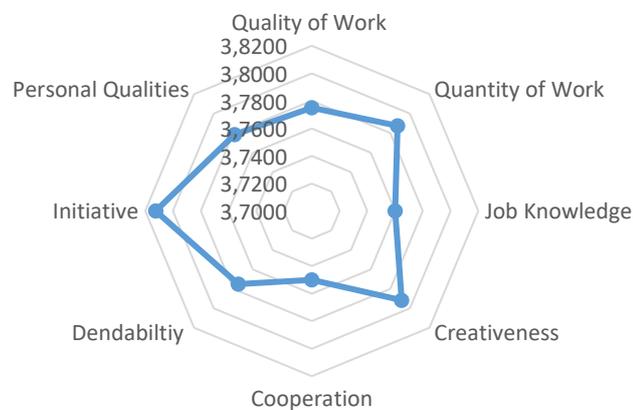
Tabel 4. 28 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7750	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7875	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7600	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7917	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7500	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8125	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7786	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 27 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Selatan

4.3.11. Provinsi Sulawesi Utara

Responden di Provinsi Sulawesi Utara secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *dependability* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

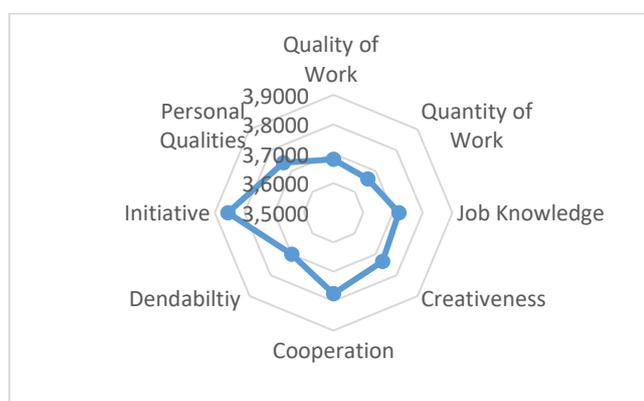
Tabel 4. 29 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6813	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6625	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7200	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7333	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7750	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7000	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8563	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7393	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 28 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara

4.3.12. Provinsi Papua Barat

Responden di Provinsi Papua Barat secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *quantity of work* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *cooperation* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9188	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9750	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7050	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7333	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6417	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8250	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7714	Sangat Baik

Kriteria Skor :

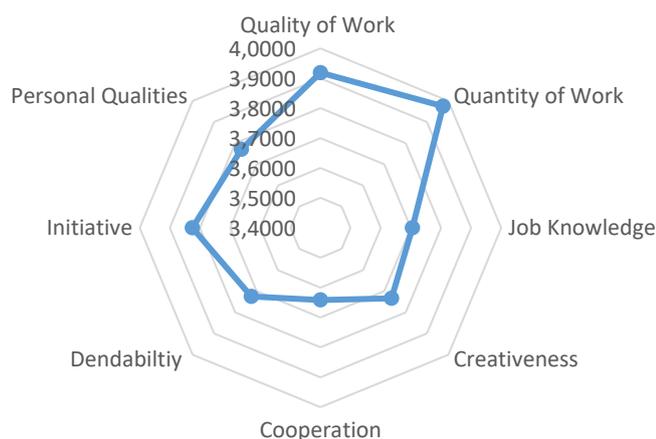
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini



Gambar 4. 29 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat

4.3.13. Provinsi Papua Barat Daya

Responden di Provinsi Papua Barat Daya secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *creativeness* dan *dependability* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 31 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya

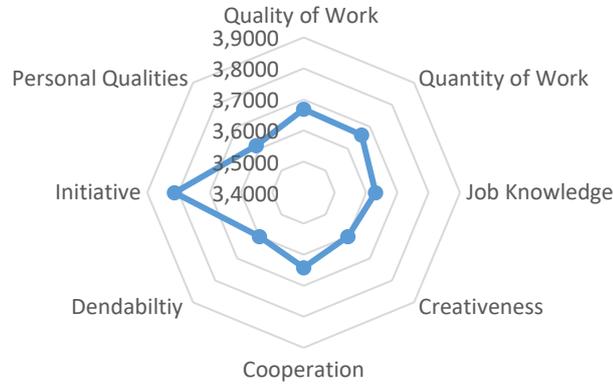
NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6688	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6625	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6300	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,6000	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,6417	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,6000	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,8125	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6143	Sangat Baik

Kriteria Skor :

1 – 1,75 : Kurang

- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 30 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Barat Daya

4.3.14. Provinsi Papua Tengah

Responden di Provinsi Papua Tengah secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *quantity of work* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 32 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7750	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6625	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7200	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7417	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7167	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7750	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7938	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7714	Sangat Baik

Kriteria Skor :

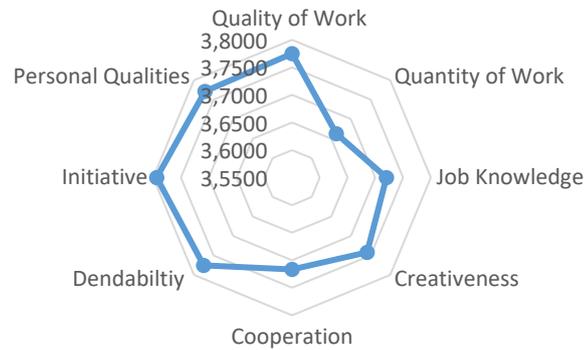
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 31 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Tengah

4.3.15. Provinsi Papua Selatan

Responden di Provinsi Papua Selatan secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *dependability* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *quality of work* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 33 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6813	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7250	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7350	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7083	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7000	Sangat Baik

6.	<i>Dependability</i>	3,7500	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7375	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7000	Sangat Baik

Kriteria Skor :

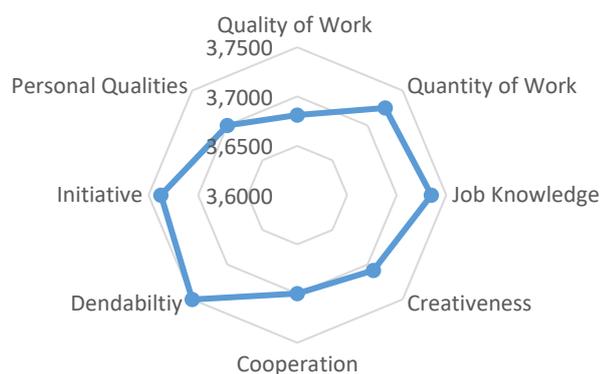
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.32 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Selatan

4.3.16. Provinsi Papua Pegunungan

Responden di Provinsi Papua Pegunungan secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek *job knowledge*, *cooperation*, dan *initiative* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *quality of work* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

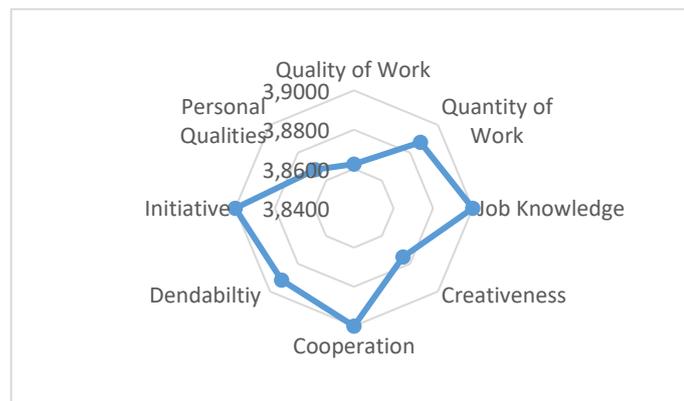
Tabel 4. 34 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,8625	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8875	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,9000	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,8750	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,9000	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,8917	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,9000	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8679	Sangat Baik

Kriteria Skor :

- 1 – 1,75 : Kurang
- 1,76 – 2,5 : Cukup
- 2,51 – 3,25 : Baik
- 3,26 – 4 : Sangat Baik

tabel diatas dapat dilihat dalam bentuk grafik pada gambar di bawah ini



Gambar 4. 33 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua Pegunungan

4.3.17. Rekapitulasi Harapan Pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di 16 (enam belas) Provinsi

Berdasarkan penghitungan harapan pengguna kepada Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan, dan

papua Pegunungan maka rekapitulasi harapan pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dapat dilihat dalam tabel di bawah.

Tabel 4. 35. Rekapitulasi Harapan Pengguna Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6992	Sangat Baik
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7070	Sangat Baik
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6838	Sangat Baik
4.	<i>Creativeness</i>	3,7130	Sangat Baik
5.	<i>Cooperation</i>	3,7052	Sangat Baik
6.	<i>Dependability</i>	3,7094	Sangat Baik
7.	<i>Initiative</i>	3,7781	Sangat Baik
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7328	Sangat Baik

Kriteria Skor :

1 – 1,75 : Kurang

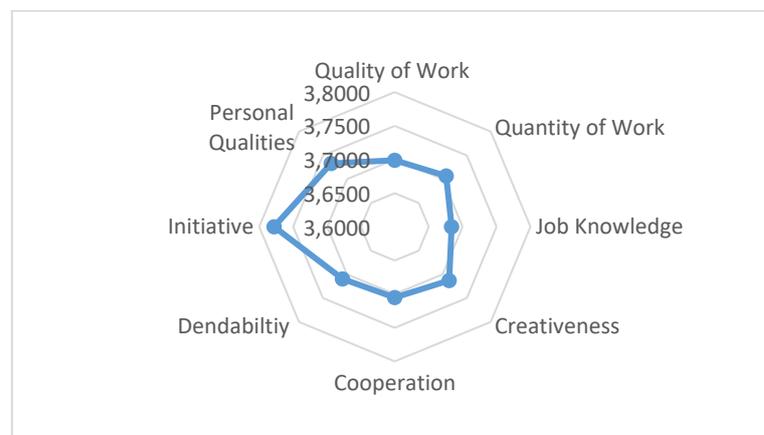
1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel di atas menunjukkan *Initiative* merupakan aspek yang paling penting bagi Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan aspek *Quality of Work* merupakan aspek yang paling akhir dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,71.

Tabel di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 34 Rekapitulasi Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di 15 (lima belas) Provinsi

4.4. Gap Analysis

Subbab ini menjelaskan temuan analisis kesenjangan yang dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja Alumni Perguruan Tinggi Kepegawaian dan skor tingkat kepentingan masing-masing indikator. Semakin kecil skor gap maka maknanya semakin baik, bahkan jika bernilai positif maka artinya kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan melebihi apa yang diharapkan oleh responden.

4.4.1. Provinsi Aceh

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 36. Gap Analysis di Provinsi Aceh

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6813	3,6875	-0,0063	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6375	3,7250	-0,0875	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6600	3,7050	-0,0450	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,6333	3,7000	-0,0667	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6333	3,7333	-0,1000	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,5583	3,7417	-0,1833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,5563	3,8125	-0,2563	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6679	3,7750	-0,1071	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Aceh adalah *initiative*, namun di beberapa aspek yaitu *quality of work*, *job knowledge*, dan *creativity*, menunjukkan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan sudah mendekati harapan. Secara keseluruhan, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Provinsi Aceh masih lebih rendah daripada tingkat harapan/pentingnya tiap-tiap dimensi.

4.4.2. Provinsi Kepulauan Riau

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepomongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 37. Gap Analysis di Provinsi Kepulauan Riau

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4500	3,6188	-0,1688	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8500	3,5750	0,2750	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6950	3,6300	0,0650	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,9000	3,7250	0,1750	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,8917	3,6917	0,2000	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
6.	<i>Dependability</i>	3,8750	3,6333	0,2417	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,8688	3,7688	0,1000	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,9286	3,8179	0,1107	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Kepulauan Riau adalah *quantity of work*, diikuti oleh aspek *dependability* serta aspek lainnya memiliki interpretasi kinerja alumni memiliki nilai positif artinya Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, terkecuali pada aspek *quality of work* interpretasi kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi.

4.4.3. Provinsi Lampung

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 38. Gap Analysis di Provinsi Lampung

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5063	3,7688	-0,2625	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5250	3,9000	-0,3750	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5417	3,7900	-0,2483	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5167	3,8500	-0,3333	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
5.	<i>Cooperation</i>	3,4083	3,7917	-0,3833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,6000	3,8500	-0,2500	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,8563	3,8938	-0,0375	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6571	3,8734	-0,2162	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepentingan/harapan. Pada aspek *cooperation* memiliki gap terbesar yaitu -0,3833.

4.4.4. Provinsi Jawa Tengah

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 39. Gap Analysis di Provinsi Jawa Tengah

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5500	3,9938	-0,4438	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,4375	4,0000	-0,5625	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5050	3,7750	-0,2700	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	3,8417	-0,3083	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
5.	<i>Cooperation</i>	3,4583	3,7917	-0,3333	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	3,8000	-0,3250	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,4813	3,8438	-0,3625	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7429	3,9857	-0,2429	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepentingan/harapan. Gap terbesar memiliki nilai -0,5625 pada aspek *quantity of work*.

4.4.5. Provinsi Jawa Barat

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 40. Gap Analysis di Provinsi Jawa Barat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,8750	3,8688	0,0062	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7875	3,8500	-0,0625	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8250	3,7750	0,0500	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,8000	3,8917	-0,0917	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
5.	<i>Cooperation</i>	3,8500	3,8500	0,0000	Kinerja alumni sesuai dengan tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,8500	3,7833	0,0667	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,8625	3,8563	0,0063	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8607	3,9571	-0,0964	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, secara umum kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Jawa Barat lebih besar dibandingkan dengan tingkat pentingnya indikator. Dari 8 indikator hanya 3 yang terdapat gap yang memiliki nilai negatif atau kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi yaitu pada aspek *quantity of work*, *creativity*, dan *personal qualities*. Pada aspek *cooperation*, kinerja alumni sesuai dengan tingkat pentingnya atribut/dimensi.

4.4.6. Provinsi Banten

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Banten dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 41. Gap Analysis di Provinsi Banten

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7438	3,4875	0,2563	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6000	3,4625	0,1375	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6400	3,5150	0,1250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,7000	3,6667	0,0333	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6250	3,7833	-0,1583	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,6750	3,8083	-0,1333	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,7625	3,8563	-0,0938	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8214	3,4893	0,3321	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, secara umum kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Banten lebih besar dibandingkan dengan tingkat harapan pengguna. Gap terbesar pada aspek *personal qualities* dengan nilai 0,3321 yang interpretasinya kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi. Sedangkan pada 3 aspek memiliki interpretasi Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi yaitu aspek *cooperation*, *dependability*, dan *initiative*.

4.4.7. Provinsi Bali

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Bali dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 42. Gap Analysis di Provinsi Bali

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9188	3,4938	0,4250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9000	3,4750	0,4250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8800	3,5450	0,3350	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,9667	3,5333	0,4333	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,9917	3,5000	0,4917	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	3,5250	0,2000	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,7125	3,5813	0,1313	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8357	3,5214	0,3143	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di bali 4 dari 8 aspek lebih besar dibandingkan dengan tingkat harapan pengguna. Gap terbesar pada aspek *Cooperation* dan aspek dengan kinerja alumni lebih besar dibandingkan dengan harapan pada aspek *Quantity of Work*.

4.4.8. Provinsi Jambi

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 43 Gap Analysis di Provinsi Jambi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7000	3,4250	0,2750	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6875	3,4625	0,2250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7000	3,4750	0,2250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,7833	3,5000	0,2833	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,7667	3,4833	0,2833	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,7917	3,5083	0,2833	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,8000	3,4438	0,3563	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6464	3,5179	0,1286	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, secara umum kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Jambi lebih besar dibandingkan dengan tingkat pentingnya indikator. Diantara 8 indikator tersebut semuanya bernilai positif.

4.4.9. Provinsi Nusa Tenggara Timur

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 44 Gap Analysis di Provinsi Nusa Tenggara Timur

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9063	3,4813	0,4250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9375	3,5000	0,4375	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7250	3,5600	0,1650	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,9083	3,5167	0,3917	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,8917	3,5333	0,3583	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,8000	3,4750	0,3250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,8000	3,6688	0,1313	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8857	3,5393	0,3464	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Nusa Tenggara Timur secara umum lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi dengan gap terbesar sebesar 0,4375 pada aspek *quantity of work*.

4.4.10. Provinsi Kalimantan Selatan

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kalimantan Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 45 Gap Analysis di Provinsi Kalimantan Selatan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7750	3,7750	0,0000	Kinerja alumni sama besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6000	3,7875	-0,1875	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5550	3,7600	-0,2050	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	3,7917	-0,2583	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6583	3,7500	-0,0917	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,8583	3,7750	0,0833	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,8500	3,8125	0,0375	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7857	3,7786	0,0071	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Kalimantan Selatan secara umum lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi. Adapun pada beberapa aspek kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, aspek paling rendah adalah *Creativeness* yang mana memiliki nilai -0,2583.

4.4.11. Provinsi Sulawesi Utara

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 46 Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Utara

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5750	3,6813	-0,1063	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6500	3,6625	-0,0125	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5650	3,7200	-0,1550	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5833	3,7333	-0,1500	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5750	3,7750	-0,2000	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	3,7000	-0,2250	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,5750	3,8563	-0,2813	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4643	3,7393	-0,2750	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan kepomongprajaan di Sulawesi Utara secara umum lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, dengan gap terbesar pada aspek *Initiative* yang memiliki nilai -0,2813.

4.4.12. Provinsi Papua Barat

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 47 Gap Analysis di Provinsi Papua Barat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5438	3,9188	-0,3750	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5250	3,9750	-0,4500	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4400	3,7050	-0,2650	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5083	3,7333	-0,2250	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	3,6417	-0,1083	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,3750	3,7250	-0,3500	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,5563	3,8250	-0,2688	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4857	3,7714	-0,2857	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Papua Barat secara umum lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, dengan gap terendah sebesar -0,1083 pada aspek *cooperation* dan gap terbesar sebesar -0,4500 pada aspek *quantity of work*.

4.4.13. Provinsi Papua Barat Daya

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Barat Daya dapat dilihat pada 88able berikut:

Tabel 4. 48 Gap Analysis di Provinsi Papua Barat Daya

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9063	3,6688	0,2375	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8125	3,6625	0,1500	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8650	3,6300	0,2350	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,8500	3,6000	0,2500	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,8167	3,6417	0,1750	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	3,6000	0,1250	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,7500	3,8125	-0,0625	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8357	3,6143	0,2214	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan di Papua Barat Daya secara umum lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi. Adapun pada aspek *initiative* kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi dengan nilai -0,0625.

4.4.14. Provinsi Papua Tengah

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Tengah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 49 Gap Analysis di Provinsi Papua Tengah

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7000	3,7750	-0,0750	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6625	3,6625	0,0000	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6750	3,7200	-0,0450	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5000	3,7417	-0,2417	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	3,7167	-0,1833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,4250	3,7750	-0,3500	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,5875	3,7938	-0,2063	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6357	3,7714	-0,1357	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan kepomongprajaan di Papua Tengah secara umum lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, dengan gap terbesar pada aspek *quantity of work* yang memiliki nilai 0,0000.

4.4.15. Provinsi Papua Selatan

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Selatan dapat dilihat pada Table berikut:

Tabel 4. 50 Gap Analysis di Provinsi Papua Selatan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5063	3,6813	-0,1750	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6125	3,7250	-0,1125	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6100	3,7350	-0,1250	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,4917	3,7083	-0,2167	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6167	3,7000	-0,0833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,6417	3,7500	-0,1083	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	3,7375	-0,1563	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5536	3,7000	-0,1464	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan kepomongprajaan di Papua Selatan secara umum lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, dengan gap terendah sebesar -0,0833 pada aspek *cooperation* dan gap terbesar sebesar -0,2167 pada aspek *creativeness*.

4.4.16. Provinsi Papua Pegunungan

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Pegunungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 51 Gap Analysis di Provinsi Papua Pegunungan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6188	3,8625	-0,2438	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5750	3,8875	-0,3125	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4950	3,9000	-0,4050	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5833	3,8750	-0,2917	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5667	3,9000	-0,3333	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,4250	3,8917	-0,4667	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	3,9000	-0,3188	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5036	3,8679	-0,3643	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, kinerja alumni pendidikan tinggi kepamongprajaan di Papua Pegunungan secara umum lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi, dengan gap terendah sebesar -0,2438 pada aspek *quality of work* dan gap terbesar sebesar -0,4667 pada aspek *dependability*.

4.4.17. Rekapitulasi Gap Analysis 16 (enam belas) Provinsi

Berdasarkan rekapitulasi perhitungan terhadap Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara

Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat daya, Papua Tengah, Papua Selatan dan Papua Pegunungan sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya secara gap analysis secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 52. Rekapitulasi Gap Analysis di 16 (enam belas) Provinsi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7184	3,6988	0,0195	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6836	3,7070	-0,0234	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6725	3,6838	-0,0112	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	<i>Creativeness</i>	3,6911	3,7130	-0,0219	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6938	3,7052	-0,0115	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	<i>Dependability</i>	3,6526	3,7094	-0,0568	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	<i>Initiative</i>	3,7008	3,7781	-0,0773	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7196	3,7328	-0,0132	Kinerja alumni lebih rendah dari

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					tingkat pentingnya atribut/dimensi

Dari tabel di atas dapat dilihat ke tujuh dari delapan atribut gap analysis masih bernilai negatif. Gap terbesar pada aspek *initiative* sedangkan gap terendahnya pada aspek *quality of work* dengan nilai positif. Skor pada ketujuh aspek ini mengartikan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi yaitu *quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities* dari perspektif pengguna. Sedangkan pada aspek *quality of work* kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi dengan gap 0,0025.

4.5. Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN

Analisis Tingkat Kesesuaian yang diperoleh dari perbandingan persentase skor kinerja dengan skor tingkat harapan masing-masing indikator diuraikan dalam sub-bab ini. Nilai hasil analisis lebih besar dari 100% menunjukkan bahwa kinerja alumni lebih unggul dari apa yang dianggap penting oleh pengguna (Pemerintah Daerah dan Masyarakat). Jika tingkat kesesuaian = 100%, berarti kinerja alumni memenuhi apa yang dianggap penting oleh pengguna. Sedangkan jika tingkat kesesuaian antara 80-100%, maka kinerja alumni telah memuaskan pengguna namun masih terdapat ruang untuk memperbaikinya.

4.5.1. Provinsi Aceh

Tabel 4. 53. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Aceh

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6813	3,6875	100%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6375	3,7250	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6600	3,7050	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,6333	3,7000	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6333	3,7333	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,5583	3,7417	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,5563	3,8125	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6679	3,7750	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Aceh secara keseluruhan berada di bawah 100%, hanya terdapat 1 aspek mencapai skor 100% yaitu *quality of work*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni

Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna

4.5.2. Provinsi Kepulauan Riau

Tabel 4. 54. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Riau

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,4500	3,6188	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8500	3,5750	108%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6950	3,6300	102%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,9000	3,7250	105%	Kinerja memuaskan
5.	<i>Cooperation</i>	3,8917	3,6917	105%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,8750	3,6333	107%	Kinerja memuaskan
7.	<i>Initiative</i>	3,8688	3,7688	103%	Kinerja memuaskan
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,9286	3,8179	103%	Kinerja memuaskan

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kepulauan Riau secara keseluruhan berada di atas 100%, terkecuali pada aspek *quality of work* yang hanya mendapatkan skor 95%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna

4.5.3. Provinsi Lampung

Tabel 4. 55. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Lampung

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5063	3,7688	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5250	3,9000	90%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5417	3,7900	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5167	3,8500	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,4083	3,7917	90%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,6000	3,8500	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,8563	3,8938	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6571	3,8734	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Lampung secara keseluruhan berada di bawah 100%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.4. Provinsi Jawa Tengah

Tabel 4. 56. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jawa Tengah

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5500	3,9938	89%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,4375	4,0000	86%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5050	3,7750	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	3,8417	92%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,4583	3,7917	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	3,8000	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,4813	3,8438	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7429	3,9857	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jawa Tengah secara keseluruhan berada di bawah 100%, dengan tingkat kesesuaian terendah sebesar 86% pada aspek *quantity of work*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.5. Provinsi Jawa Barat

Tabel 4. 57. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jawa Barat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,8750	3,8625	100%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,7875	3,8500	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8250	3,7750	101%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,8000	3,8917	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,8500	3,8500	100%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,8500	3,7833	102%	Kinerja memuaskan
7.	<i>Initiative</i>	3,8625	3,8563	100%	Kinerja memuaskan
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8607	3,9571	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jawa Barat secara umum berada pada 100%, terkecuali pada aspek *quantity of work*, *creativity*, dan *personal qualities* yang hanya mendapat skor 98%. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Jawa Barat bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.6. Provinsi Banten

Tabel 4. 58. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Banten

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7438	3,4875	107%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6000	3,4625	104%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6400	3,5150	104%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,7000	3,6667	101%	Kinerja memuaskan
5.	<i>Cooperation</i>	3,6250	3,7833	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,6750	3,8083	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,7625	3,8563	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8214	3,4893	110%	Kinerja memuaskan

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Banten secara umum berada di atas 100%, presentase terbesar pada aspek *personal qualities* dengan skor 110%. Adapun terdapat 3 aspek yang berada dibawah 100% yaitu *cooperation*, *dependability*, dan *initiative*. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Banten bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.7. Provinsi Bali

Tabel 4. 59. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Bali

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9188	3,4938	112%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9000	3,4750	112%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8800	3,5450	109%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,9667	3,5333	112%	Kinerja memuaskan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
5.	<i>Cooperation</i>	3,9917	3,5000	114%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	3,5250	106%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,7125	3,5813	104%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8357	3,5214	109%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Bali dari 8 (delapan) aspek berada diatas 100%, adapun presentase terbesar pada aspek *Cooperation* dengan skor 114%. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Bali bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.8. Provinsi Jambi

Tabel 4. 60 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jambi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7000	3,4250	108%	Kinerja memuaskan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6875	3,4625	106%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7000	3,4750	106%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,7833	3,5000	108%	Kinerja memuaskan
5.	<i>Cooperation</i>	3,7667	3,4833	108%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,7917	3,5083	108%	Kinerja memuaskan
7.	<i>Initiative</i>	3,8000	3,4438	110%	Kinerja memuaskan
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6464	3,5179	104%	Kinerja memuaskan

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jambi secara keseluruhan berada di atas 100%, adapun presentase terbesar pada aspek *initiative* dengan skor 110% dan aspek dengan presentase terendah pada *Personal Qualities* dengan skor 104%. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Jambi bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan.

4.5.9. Provinsi Nusa Tenggara Timur

Tabel 4. 61 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Nusa Tenggara Timur

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9063	3,4813	112%	Kinerja memuaskan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,9375	3,5000	113%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,7250	3,5600	105%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,9083	3,5167	111%	Kinerja memuaskan
5.	<i>Cooperation</i>	3,8917	3,5333	110%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,8000	3,4750	109%	Kinerja memuaskan
7.	<i>Initiative</i>	3,8000	3,6688	104%	Kinerja memuaskan
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8857	3,5393	110%	Kinerja memuaskan

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Nusa Tenggara Timur secara keseluruhan berada di atas 100%, adapun presentase terbesar pada aspek *quantity of work* dengan skor 113% dan aspek dengan presentase terendah pada *initiative* dengan skor 104%. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Nusa Tenggara Timur bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan.

4.5.10. Provinsi Kalimantan Selatan

Tabel 4. 62 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kalimantan Selatan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7750	3,7750	100%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6000	3,7875	95%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5550	3,7600	95%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,5333	3,7917	93%	Kinerja memuaskan
5.	<i>Cooperation</i>	3,6583	3,7500	98%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,8583	3,7750	102%	Kinerja memuaskan
7.	<i>Initiative</i>	3,8500	3,8125	101%	Kinerja memuaskan
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7857	3,7786	100%	Kinerja memuaskan

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kalimantan Selatan secara keseluruhan belum berada di atas 100%, adapun presentase terbesar pada aspek *Dependability* dengan skor 112% dan aspek dengan presentase terendah pada *Creativeness* dengan skor 93%. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Kalimantan Selatan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan.

4.5.11. Provinsi Sulawesi Utara

Tabel 4. 63 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Utara

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5750	3,6813	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6500	3,6625	100%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,5650	3,7200	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5833	3,7333	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5750	3,7750	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,4750	3,7000	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,5750	3,8563	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4643	3,7393	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sulawesi Utara secara umum berada di bawah 100%, adapun terdapat 1 aspek yang mencapai skor 100% yaitu aspek *quantity of work*. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja

dengan tingkat kepentingan di Provinsi Sulawesi Utara bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.12. Provinsi Papua Barat

Tabel 4. 64 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Barat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5438	3,9188	90%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5250	3,9750	89%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4400	3,7050	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5083	3,7333	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	3,6417	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,3750	3,7250	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,5563	3,8250	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,4857	3,7714	92%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Barat secara umum berada di bawah 100%, adapun presentase terbesar pada aspek *cooperation* dengan skor 97% dan aspek dengan presentase terendah pada *quantity of work*. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Papua Barat bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.13. Provinsi Papua Barat Daya

Tabel 4. 65 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Barat Daya

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,9063	3,6688	106%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,8125	3,6625	104%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,8650	3,6300	106%	Kinerja memuaskan
4.	<i>Creativeness</i>	3,8500	3,6000	107%	Kinerja memuaskan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
5.	<i>Cooperation</i>	3,8167	3,6417	105%	Kinerja memuaskan
6.	<i>Dependability</i>	3,7250	3,6000	103%	Kinerja memuaskan
7.	<i>Initiative</i>	3,7500	3,8125	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,8357	3,6143	106%	Kinerja memuaskan

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Barat Daya secara umum berada di atas 100%, terkecuali pada aspek *initiative* dengan skor 98% Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Papua Barat Daya bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.14. Provinsi Papua Tengah

Tabel 4. 66 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Tengah

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7000	3,7750	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6625	3,6625	100%	Kinerja memuaskan
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6750	3,7200	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5000	3,7417	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5333	3,7167	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,4250	3,7750	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,5875	3,7938	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,6357	3,7714	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Tengah secara umum memuaskan. Aspek terbesar terdapat pada *quantity of work* yang memiliki presentase sebesar 100% yang artinya kinerja sudah memuaskan. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Papua Tengah bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan

Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.15. Provinsi Papua Selatan

Tabel 4. 67 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Selatan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,5063	3,6813	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6125	3,7250	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6100	3,7350	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,4917	3,7083	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,6167	3,7000	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,6417	3,7500	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	3,7375	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5536	3,7000	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Selatan secara umum berada di bawah 100%, dengan skor antara 94 – 98 %. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Papua Selatan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.16. Provinsi Papua Pegunungan

Tabel 4. 68 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua Pegunungan

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,6188	3,8625	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,5750	3,8875	92%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,4950	3,9000	90%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,5833	3,8750	92%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	<i>Cooperation</i>	3,5667	3,9000	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
6.	<i>Dependability</i>	3,4250	3,8917	88%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,5813	3,9000	92%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,5036	3,8679	91%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel diatas menunjukkan skor kinerja skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua Pegunungan secara umum berada di bawah 100%, adapun presentase terbesar pada aspek *quality of work* dengan skor 94% dan aspek dengan presentase terendah pada *dependability*. Kesimpulan tingkat kesesuaian antara kinerja dengan tingkat kepentingan di Provinsi Papua Pegunungan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

4.5.17. Rekapitulasi Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN di 16 (enam belas) Provinsi

Rekapitulasi tingkat kesesuaian di Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur,

Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat daya, Papua Tengah, Papua Selatan dan Papua Pegunungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 69. Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di 16 (enam belas) Provinsi

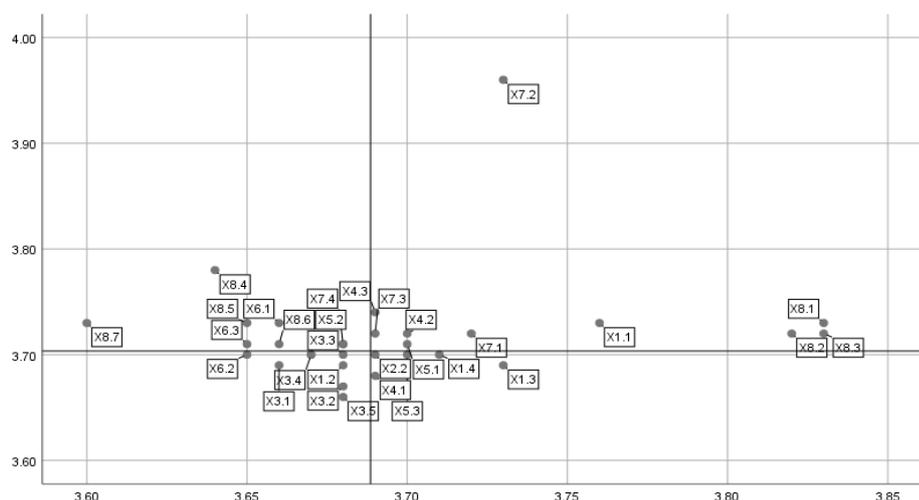
NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	<i>Quality of Work</i>	3,7184	3,6992	101%	Kinerja memuaskan
2.	<i>Quantity of Work</i>	3,6836	3,7070	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	<i>Job Knowledge</i>	3,6725	3,6838	100%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	<i>Creativeness</i>	3,6911	3,7130	99%	Kinerja memuaskan
5.	<i>Cooperation</i>	3,6938	3,7052	100%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	<i>Dependability</i>	3,6526	3,7094	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	<i>Initiative</i>	3,7008	3,7781	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	<i>Personal Qualities</i>	3,7196	3,7328	100%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
	Rata-rata	3,6915	3,7161	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan masyarakat dan pemerintah daerah sebagai pengguna di 16 (enam belas) provinsi ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 98% - 99%. Meskipun tingkat kesesuaian belum mencapai 100%, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam memenuhi harapan pengguna.

4.6. Rekapitulasi *Importance Performance Analysis* (IPA) dengan Diagram

Kartesius

Hasil analisis menggunakan *Importance Performance Analysis* (IPA) di 16 lokus penelitian, yaitu Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan, Papua Pegunungan secara garis besar ditemukan bahwa cenderung lebih banyak menyebar pada di Area B, dengan interpretasi bahwa kriteria tersebut dianggap sangat baik, sehingga dapat dikatakan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sesuai dengan harapan dan kebutuhan pengguna. Hasil rekapitulasi IPA dapat dilihat pada Diagram Kartesius sebagai berikut:



Gambar 4. 35. Importance Perfomance Analysis (IPA) di 16 (Enam Belas) Provinsi

Berdasarkan diagram di atas selengkapnya dijelaskan pada tabel di bawah dengan kriteia pada masing – masing area.

Tabel 4. 70. Kriteria Kompetensi dan Posisinya pada Diagram Kartesius IPA

Kode Kriteria	Kriteria	Posisi Area dalam Diagram Cartesius	Interpretasi
X5.2	Bertanggung jawab	A	Kriteria tersebut dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni belum sesuai dengan harapan
X6.1	Kesetiaan	A	
X6.3	Berani mengambil resiko	A	
X7.4	Kemampuan menyampaikan pendapat	A	
X8.4	Percaya diri	A	
X8.5	Dapat diandalkan	A	
X8.6	Kepemimpinan	A	
X8.7	Kepatuhan	A	
X1.1	Akurasi dan terampil dalam melaksanakan tugas	B	Kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat Kinerja Alumni dianggap sangat baik. sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan
X2.1	Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik	B	
X4.2	Mampu menerima kritikan dan saran	B	
X4.3	Mampu melihat peluang	B	
X5.1	Mengutamakan tujuan kelompok atau organisasi	B	
X7.1	Keinginan untuk mengembangkan kompetensi	B	

Kode Kriteria	Kriteria	Posisi Area dalam Diagram Cartesius	Interpretasi
X7.2	Kemampuan manajemen diri	B	harapan pengguna.
X7.3	Kemampuan menyelesaikan masalah dan pekerjaan	B	
X8.1	Jujur	B	
X8.2	Disiplin	B	
X8.3	Hormat dengan seluruh pegawai lainnya	B	
X1.2	Akurasi dan terampil dalam melaksanakan tugas	C	Kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni kurang
X3.1	Kemampuan memahami dan menginterpretasikan tugas	C	
X3.2	Kemampuan bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku	C	
X3.3	Penguasaan bahasa asing	C	
X3.4	Penguasaan Teknologi Informasi	C	
X3.5	Kemampuan mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan	C	
X6.2	Memegang teguh prinsip	C	Kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting bagi pengguna, namun kinerja alumni sangat baik.
X1.3	Kemampuan perencanaan perorganisasian dan berorganisasi	D	
X1.4	Mampu bekerja dalam tekanan	D	
X2.2	Kemampuan dalam mencapai target	D	
X4.1	Memiliki inovasi	D	
X5.3	Kemampuan berkoordinasi	D	

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil pemetaan kriteria menggunakan Importance Performance Analysis (IPA) dari 31 (tiga puluh satu) kriteria pada 16 (enam belas) provinsi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada Area A terdapat 8 kriteria, yang menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting namun tingkat kinerja belum sesuai dengan harapan

2. Pada Area B terdapat 11 kriteria, area ini menunjukkan bahwa kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dianggap sangat baik, sehingga dapat dikatakan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna;
3. Pada Area C terdapat 7 kriteria, yang menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan kurang;
4. Pada Area D terdapat 5 kriteria, pada area ini menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

4.7. Tingkat Kepuasan

Analisis data untuk menilai kepuasan Stakeholders terhadap kinerja alumni mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Pelaksana Pelayanan Publik dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25 /M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan pelayanan. Rumus berikut memberikan bobot yang sama untuk setiap komponen:

$$\text{Bobot Nilai Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{8} = 0.125$$

Pendekatan nilai rata-rata tertimbang dan rumus berikut digunakan untuk menentukan nilai indeks kepuasan pemangku kepentingan untuk kinerja alumni:

$$IKP = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKP yaitu antara 25-100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Indeks stakeholder terhadap kinerja Alumni} \times 25$$

Penghitungan indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja alumni perguruan tinggi kepomongprajaan terdapat pada tabel di bawah.

Tabel 4. 71. Tabel Indeks Kepuasan Stakeholders terhadap kinerja alumni perguruan tinggi kepomongprajaan

No	Indikator Penilaian	Nilai Unsur Pelayanan		Bobot Rata-rata Penimbang	Nilai Indeks Kepuasan
1	<i>Quality Work (X1)</i>	3,72	A	0,125	0,4648
2	<i>Quantity of Work (X2)</i>	3,68	A	0,125	0,4604
3	<i>Job Knowledge (X3)</i>	3,67	A	0,125	0,4591
4	<i>Creativeness (X4)</i>	3,69	A	0,125	0,4614
5	<i>Cooperation (X5)</i>	3,69	A	0,125	0,4617
6	<i>Dependability (X6)</i>	3,65	A	0,125	0,4566
7	<i>Initiative (X7)</i>	3,70	A	0,125	0,4626
8	<i>Personal Qualities (X8)</i>	3,72	A	0,125	0,4650
Nilai Indeks Kepuasan					3,6915
Nilai IKP Setelah Dikonversi					92,2887
Mutu Pelayanan					A
Kinerja Pelayanan					Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas maka nilai indeks kepuasan pelayanan setelah dikonversi bernilai 92,28 dengan mutu pelayanan A serta kinerja pelayanan alumni tinggi kepomongprajaan “Sangat Baik”.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang ditunjukkan dengan skor kinerja terhadap kinerja alumni pada 16 (enam belas) Provinsi yaitu Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Barat, Banten, Bali, Jambi, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Selatan dan Papua Pegunungan sebagai berikut:

a.	<i>Quality of Work</i>	=	3,7184
b.	<i>Quantity of Work</i>	=	3,6836
c.	<i>Job Knowledge</i>	=	3,6725
d.	<i>Creativeness</i>	=	3,6911
e.	<i>Cooperation</i>	=	3,6938
f.	<i>Dependability</i>	=	3,6526
g.	<i>Initiative</i>	=	3,7008
h.	<i>Personal Qualities</i>	=	3,7196

Skor akhir tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan adalah **3,69**. Pengguna secara umum puas dengan kinerja alumni IPDN, dikarenakan kinerja alumni IPDN pada kriteria dimaksud adalah sangat baik.

2. Pengguna alumni IPDN secara umum menilai bahwa Aspek *Quality of Work*, *Quantity of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative* dan *Personal Qualities* adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah, dengan nilai dan peringkat prioritas sebagai berikut:
 - a. *Quality of Work*, dengan skor 3,7184 urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 2;
 - b. *Quantity of Work* dengan skor 3,6836 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 6;

- c. *Job Knowledge* dengan skor 3,6725 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 7;
 - d. *Creativeness* memiliki skor sama dengan quality of work yaitu 3,6911 dengan peringkat 5;
 - e. *Cooperation* dengan skor 3,6938 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 4;
 - f. *Dependability* dengan skor 3,6526 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 8;
 - g. *Initiative* dengan skor 3,7008 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 3;
 - h. *Personal Qualities* dengan skor 3,7196 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 1.
3. Hasil survei di 16 Provinsi disimpulkan terdapat gap/kesenjangan antara kinerja alumni IPDN dengan harapan pengguna, dengan nilai sebagai berikut:
- a. *Quality of Work* = 0,0195
 - b. *Quantity of Work* = -0,0234
 - c. *Job Knowledge* = -0,0112
 - d. *Creativeness* = -0,0219
 - e. *Cooperation* = -0,0115
 - f. *Dependability* = -0,0568
 - g. *Initiative* = -0,0773
 - h. *Personal Qualities* = -0,0132

Rata-rata skor gap seluruh kriteria dari dua provinsi yang disurvei adalah - **0,0245**. Skor dengan nilai negatif ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari harapan pengguna, atau tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna namun masih ada harapan untuk memperbaikinya.

4. Indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang

Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan layanan, menunjukkan nilai masing-masing unsur pelayanan sebagai berikut:

a.	<i>Quality of Work</i>	=	0,4648
b.	<i>Quantity of Work</i>	=	0,4604
c.	<i>Job Knowledge</i>	=	0,4591
d.	<i>Creativeness</i>	=	0,4614
e.	<i>Cooperation</i>	=	0,4617
f.	<i>Dependability</i>	=	0,4566
g.	<i>Initiative</i>	=	0,4626
h.	<i>Personal Qualities</i>	=	0,4650

Nilai indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bernilai 3,69 nilai IKP setelah dikonversi 92,28 dengan mutu pelayanan A dan kinerja pelayanan Sangat Baik.