

## BAB III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dengan Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

#### 3.1.2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2018.

### 3.2. Obyek dan Subyek Penelitian

#### 3.2.1. Obyek Penelitian

Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

#### 3.2.2. Subyek penelitian

Sebagai subyek penelitian adalah para pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

### 3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan amatan untuk diinvestigasi (Tjahjono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekreariat Daerah Kabupaten Kulon Progo sejumlah 143 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh artinya semua pegawai di Sekreariat Daerah Kabupaten Kulon Progo menjadi responden dari penelitian. Jadi semua pegawai yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian ini diharapkan dapat membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pengambilan sampel jenuh disebut juga dengan sebutan sensus.

### 3.4. Jenis Data

#### 3.4.1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data subyek atau data yang bersifat perorangan karena berupa sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data tanpa perantara yaitu dengan mengambil data dari responden.

#### 3.4.2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari berbagai sumber, meliputi data jumlah pegawai, pendidikan pegawai serta data struktur organisasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan teknik kuesioner dan wawancara. Teknik kuesioner dilakukan untuk memperoleh data dari responden yang meliputi : penempatan pegawai, motivasi kerja pegawai, kepuasan pegawai serta kinerja pegawai. Kuesioner berisi pertanyaann-pertanyaan, dengan memberikan skor pada setiap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Skor atau nilai pada setiap pertanyaan diberikan lima alternatif pilihan yaitu sangat setuju (SS) dengan nilai 5, setuju (S) dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju (TS) dengan nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1.

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi awal dalam hubungannya dengan subyek dan obyek penelitian. Adapun pelaksanaan wawancara ini, dilakukan secara terstruktur dengan jawaban yang terbuka.

### 3.6. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi Operasional dan variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1.  
Kisi-kisi Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Penempatan Pegawai adalah Penempatan (placement) adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru yang meliputi yaitu mutasi, promosi dan demosi (Marwansyah, 2009). (X1)	1. Standar kriteria penempatan pegawai (X1.1)	1. Tingkat kesesuaian latar belakang yang dimiliki pegawai	PT1
		2. Prestasi yang diraih pegawai	PT2
		3. Pengalaman yang dimiliki pegawai	PT3
		4. Dedikasi yang dimiliki pegawai	PT4
		5. Kemampuan yang dimiliki pegawai	PT5
	2. Kebutuhan posisi/formasi (X1.2)	Tingkat kebutuhan posisi/formasi di tempat kerja	PT6
	3. Tujuan (X1.3)	Tingkat tujuan pelaksanaan penempatan pegawai	PT7
	4. Obyektivitas (X1.4)	Tingkat objektivitas dalam memilih pegawai yang ditunjuk	PT8

Motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam seseorang sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik (X2)	1. Motivasi terhadap prestasi (achievement) (X2.1)	1. Berusaha keras untuk berprestasi	MT1
		2. Evaluasi diri agar berprestasi	MT2
	2. Motivasi terhadap tanggung jawab (responsibility) (X2.2)	3. Berusaha keras menyelesaikan pekerjaan	MT3
		4. Mengutamakan pekerjaan di atas kepentingan pribadi atau golongan	MT4
	3. Motivasi terhadap pengakuan (recognition) (X2.3)	5. Pimpinan dan rekan kerja apresiasi terhadap keberhasilan	MT5
		6. Tugas yang diberikan merupakan wujud pengakuan	MT6

<p>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013;202). Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengadopsi dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan Luthans (2006;243) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pengawasan (Y)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri (Y1)	1. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan/keahlian	PS1
		2. Pekerjaan yang menarik dan menyenangkan	PS2
	2. Gaji (Y2)	3. Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan	PS3
		4. Kepuasan terhadap tunjangan kinerja yang diterima	PS4
	3. Kesempatan Promosi (Y3)	5. Kepuasan terhadap kesempatan kenaikan pangkat	PS5
		6. Kepuasan terhadap pengembangan karir/promosi	PS6
	4. Pengawasan (Y4)	7. Kepuasan atas hasil evaluasi kinerja pimpinan	PS7
		8. Penghargaan pimpinan atas hasil kerja	PS8

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja mengadopsi dari dimensi yang dikemukakan oleh Wilson B (2012:235) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan, waktu dan kemampuan kerjasama (Z)	1. Kualitas (Z1)	1. Penyelesaian pekerjaan dengan kualitas baik	KN1
		2. Kemungkinan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat minimal	KN2
	2. Kuantitas (Z2)	3. Penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya	KN3
		4. Penyelesaian tugas sesuai target volume dan alokasi tugas yang telah ditentukan	KN4
	3. Ketepatan waktu (Z3)	5. Penyelesaian tugas tepat waktu	KN5
		6. Tidak ditundanya pekerjaan	KN6
	4. Kemampuan Kerjasama (Z4)	7. Kerjasama dengan rekan satu kantor dan atau lintas kantor	KN7
		8. Respek terhadap rekan kerja dan pemberian saran masukan yang membangun	KN8

### 3.7. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisa data bertujuan untuk merasakan data, menguji bagus atau tidaknya data dan menguji hipotesis



penelitian (Susanto, 2013). Analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 3.7.1. Analisis deskriptif

Analisa deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan. Jadi analisa deskriptif memberikan gambaran tentang karakteristik data dari hasil penelitian, seperti nilai rata-rata serta frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti. Adapun data yang akan dianalisis secara deskriptif adalah (1) data demografi pegawai yang meliputi : jenis kelamin, usia, Pendidikan jabatan serta masa kerja dan (2) data variabel-variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban responden. Data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel berisi frekuensi masing-masing variabel penelitian, pengamatan kecenderungan memusat : rata-rata, median, dan modus (nilai yang paling sering muncul).

### 3.7.2. Analisa inferensia

Analisis inferensia adalah analisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensia cocok digunakan jika sampel diambil pada populasi yang jelas, seta pengambilan sampel dilakukan dengan acak. Kebenarannya bersifat peluang yang dikenal dengan taraf signifikansi dan interval kepercayaan.

Analisis inferensia atau induktif bertujuan untuk menguji hipotesis serta membuat perkiraan interval tentang parameter dan selanjutnya ditarik kesimpulan tentang karakteristik populasi di mana suatu sampel diperoleh (Supranto dan Lima Krisna, 2013 dalam Yuni Pamungkas (2016). Analisis inferensia dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software smart PLS.3. Model tersebut sangat cocok digunakan untuk model penelitian ini dikarenakan sampelnya yang kurang dari 100 unit.

Partial Least Square (PLS) merupakan suatu metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio. Dalam pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan. PLS memberikan model umum yang meliputi Teknik korelasi kanonikal, *redundancy analysis*, regresi berganda, *multivariate analysis of variance* (MANOVA) dan *principle component analysis* (Ghozali, 2014 dalam Pamungkas, 2014).

Pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk analisis yang bersifat prediktif dengan dasar teori yang lemah dan data tidak memenuhi asumsi SEM yang berbasis kovarian (Haryono, Siswoyo , 2017 : 367)

Hair dkk dalam Sholihin dkk (2013) menyatakan panduan ukuran sampel minimum dalam

analisis SEM-PLS adalah sama atau lebih besar dari kondisi :

1. Sepuluh kali dari indikator formatif yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk.
2. Sepuluh kali dari jumlah jalur struktur terbesar yang mengarah kepada suatu konstruk tertentu. Panduan tersebut kadang disebut aturan 10 kali (*10 time of thumb*) yang secara praktis adalah 10 kali dari jumlah maksimum anak panah (jalur) yang mengenai sebuah variable laten dalam model SEM-PLS.

Namun demikian panduan ini bersifat kasar (*rough guideline* sehingga Hair dkk (2013) menyarankan peneliti untuk menggunakan pendekatan Cohen (1992) yang mempertimbangkan *statistical power* dan *effect size* ketika menentukan minimum ukuran sampel.

Penentuan jumlah sampel minimal dihitung seperti Tabel 3.2

di bawah ini :

Table 3.2.  
Penentuan jumlah sampel dalam PLS

Jumlah maksimal arah panah menuju konstruk	Tingkat Signifikasi											
	1%				5%				10%			
	0,10	0,25	0,5	0,75	0,1	0,25	0,5	0,75	0,10	0,25	0,5	0,75
2	158	75	47	38	110	52	33	26	88	41	26	21
3	176	84	53	42	124	59	38	30	100	48	30	25
4	191	91	58	46	137	65	42	33	111	53	34	27
5	205	98	62	50	147	70	45	36	120	58	37	30
6	217	103	66	53	157	75	48	39	128	62	40	32
7	228	109	69	56	166	80	51	41	136	66	42	35
8	238	114	73	59	174	84	54	44	143	69	45	37
9	247	119	76	62	181	88	57	46	150	73	47	39
10	256	123	79	64	189	91	59	48	156	76	49	41

Sumber : Cohen (1992) dalam Sholihin dan Ratmono (2013)

### 3.7.2.1. Pengukuran Model Variabel

*Measurement model* sering juga disebut outer model. *Measurement model* menspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indikator atau manifestnya. Sering juga disebut outer relation, yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang dibentuknya.

Nilai *loading factor* (ukuran korelasi individual terhadap konstruk yang diukur) diamati untuk mengukur validitas model (untuk menilai *convergen validity*). Nilai loading faktor harus di atas 0,70. Nilai *crossloading* diamati untuk menilai *discriminant validity* yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

Dimana  $\lambda_i$  : *component loading* ke indikator, dan  $\text{Var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$

Nilai AVE harus lebih besar daripada 0,50.

Nilai composite reliability (CR) dalam PLS dapat dihitung dengan rumus :

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i^2)^2 \rho_c}{(\sum \lambda_i^2)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

### 3.7.2.2. Pengukuran Model struktur

Struktur model disebut juga dengan sebutan inner model. Inner model menspesifikasi hubungan antar variable laten berdasarkan substantive theory.

#### a. *Path coefficient*

Path coefficient menggambarkan besarnya pengaruh variable exogen terhadap variable endogen.

#### b. *T- statistic*

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel eksogen penempatan pegawai (X1), motivasi pegawai (X2), kepuasan kerja (Y) terhadap variable endogen kinerja (Z).

Berikut table 3.3, Kriteria Penilaian Model SEM-

PLS sebagai berikut :

Table 3.3.  
Kriteria Penilaian Model SEM-PLS

Kriteria	Penjelasan
1	2
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
Loading factor	Nilai loading factor harus > 0,70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilai harus > 0,60
Average Variance Extracted	Nilai AVE harus > 0,50
Validitas Discriminat	Nilai akar kuadrat dari AVE harus > nilai korelasi antar variabel laten
Cross Loading	Merupakan ukuran lain dari validitas discriminat. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading yang lebih tinggi untuk setiap variable laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya
Evaluasi Model Struktural	
R <sup>2</sup> untuk variable laten endogen	Hasil R <sup>2</sup> untuk mengetahui seberapa besar variable exogen menjelaskan variabel endogen. Nilai R <sup>2</sup> antara 0-1
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan bootstrapping yang juga menghasilkan nilai T (T-value)

Sumber : Chin (1998) dalam Ghozali (2014:14)



Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis inferensia adalah :

#### 1) Uji Validitas Model

Ghozali (2014:61) mengemukakan bahwa nilai loading factor harus lebih besar dari  $> 0,70$  namun pada riset pada tahap pengembangan, nilai  $0,50 - 0,60$  masih dapat diterima. Nilai AVE harus lebih besar dari  $> 0,50$ . Nilai akar kuadrat dari AVE (validitas discriminat) harus lebih besar dari  $>$  nilai korelasi antar variabel laten. Diharapkan setiap blok indikator memiliki *loading* yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya.

#### 2) Uji reliabilitas

Suatu model/konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *Cronbach structural*  $> 0,70$  (Ghozali, 2014;65)

### 3) Uji Model Struktural (inner model)

#### a. Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan hubungan sempurna ( $R^2=1$ ) atau tidak ( $R^2=0$ ) antara variabel eksogen penempatan pegawai (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z). Jika nilai  $R^2$  mendekati nol berarti kemampuan variable eksogen dalam menjelaskan variable endogen amat terbatas. Jika mendekati 1 berarti variable eksogen cukup kuat menjelaskan variabel endogen.

Nilai  $R^2$  dikalikan 100 % menunjukkan besarnya persentase variabilitas konstruk variable laten dependen tertentu dapat dijelaskan oleh variabel laten independen tertentu, sedang  $(1 - R^2)$  lainnya dijelaskan oleh variable lain di luar model yang diteliti.

Kemudian dilakukan pengujian signifikansi pengaruh masing-masing variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik.

b. Pengujian Uji t-statistik

Uji t-statistik ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel2 exogen penempatan (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel endogen kinerja (Z).

Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

- $H_0 : \beta = 0$  artinya variable exogen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen.

- $H_1 : \beta \neq 0$  artinya variabel exogen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen.
2. Menentukan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )
  3. Menentukan nilai signifikansi :
    - Jika P-Value  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima)
    - Jika P-value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak)
  4. Membuat kesimpulan
    - Jika P-value  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) artinya variabel eksogen secara parsial mempengaruhi variabel endogen.

- Jika P-value > 0,05 maka H0 diterima (H1 ditolak) artinya variabel eksogen secara parsial tidak mempengaruhi variable endogen.

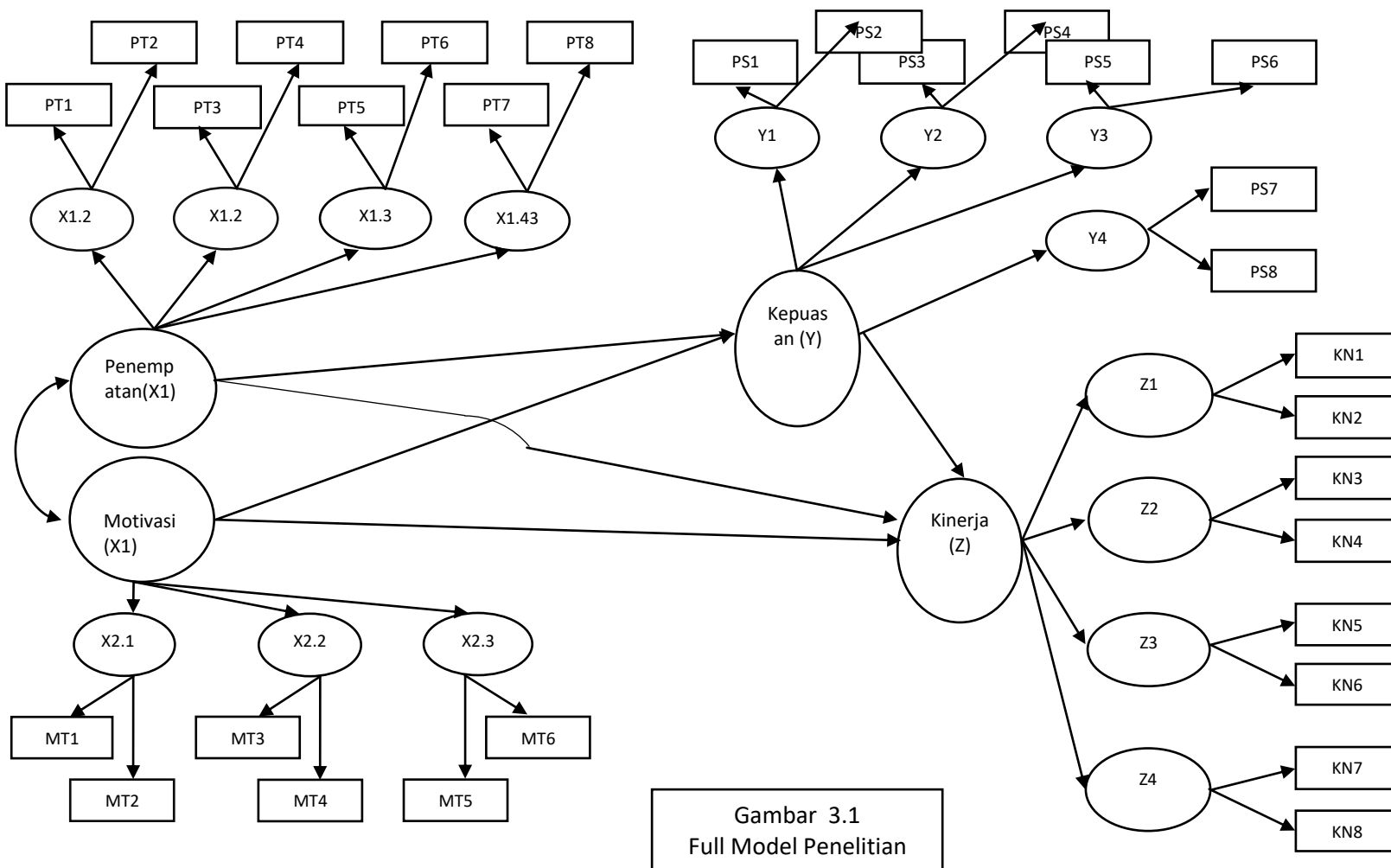
- Melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yg menunjukkan hubungan sempurna ( $R^2=1$ ) atau tidak ( $R^2$ ) antara variabel eksogen penempatan pegawai (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z). Jika nilai  $R^2$  mendekati nol berarti kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen amat terbatas. Jika mendekati 1 berarti variabel eksogen cukup kuat menjelaskan variabel endogen.

Berikut adalah tabel 3.4. yang menunjukkan pengambilan keputusan Uji t-statistik, sebagai berikut :

Tabel 3.4.  
Pengambilan Keputusan Uji t-statistik

NO	Hipotesis	Keputusan $H_0$ ditolak
1.	Ho : Penempatan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
2.	Ho : Penempatan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	
3.	Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
4.	Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	
5.	Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
6.	Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi Pengaruh Penempatan pegawai terhadap kinerja	Indirect effect $\geq$ direct effect atau P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja	
7.	Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Indirect effect $\geq$ direct effect atau P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	

Berikut adalah Gambar 3.1. yaitu gambar full model penelitian, sebagaimana berikut :



Keterangan Gambar 3.1 :

- X1 Penempatan pegawai :
  - X1.1 Standar kriteria penempatan pegawai
    - PT1: Tingkat kesesuaian latar belakang yang dimiliki pegawai
    - PT2: Kemampuan yang dimiliki pegawai
  - X1.2 Kebutuhan posisi/formasi :
    - PT3 : Tingkat kebutuhan posisi/formasi di tempat kerja
    - PT4 : Pengalaman kerja sebelumnya
  - X1.3 Tujuan :
    - PT5 : Tingkat tujuan pelaksanaan penempatan pegawai
    - PT6 : Tingkat pencapaian tujuan instansi
  - X1.4 Obyektivitas :
    - PT7 : Tingkat obyektivitas dalam memilih pegawai yang ditunjuk
    - PT8 : Mengedepankan sportifitas penempatan
- X2 Motivasi :
  - X2.1 Motivasi terhadap prestasi (achievement)
    - MT1 : Berusaha keras untuk berprestasi
    - MT2 : Evaluasi diri agar berprestasi
  - X2.2 Motivasi terhadap tanggung jawab (responsibility)
    - MT3 : Berusaha keras menyelesaikan pekerjaan
    - MT4 : Mengutamakan pekerjaan di atas kepentingan pribadi atau golongan



- X2.3 Motivasi terhadap pengakuan (recognition)  
 MT5 : Pimpinan dan rekan kerja apresiasi terhadap keberhasilan  
 MT6 : Tugas yang diberikan merupakan wujud pengakuan
- Y Kepuasan Kerja :
- Y1 Pekerjaan itu sendiri ;  
 PS1 ; Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan/keahlian  
 PS2 : Pekerjaan yang menarik dan menyenangkan
- Y2 Gaji :  
 PS3 : Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan  
 PS4 : Kepuasan terhadap tunjangan kinerja yang diterima
- Y3 Kesempatan Promosi  
 PS5 Kepuasan terhadap kesempatan kenaikan pangkat  
 PS6 Kepuasan terhadap pengembangan karir/promosi
- Y4 Pengawasan :  
 PS7 : Kepuasan atas hasil evaluasi kinerja pimpinan  
 PS8 : Penghargaan pimpinan atas hasil kerja
- Z Kinerja
- Z1 Kualitas :  
 KN1 ; Penyelesaian pekerjaan dengan kualitas baik  
 KN2 ; Kemungkinan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat minimal
- Z2 Kuantitas ;  
 KN3 : Penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya  
 KN4 : Penyelesaian tugas sesuai target volume dan alokasi tugas yang telah ditentukan
- Z3 Ketepatan waktu :  
 KN5 : Penyelesaian tugas tepat waktu  
 KN6 : Tidak ditunda-tundanya pekerjaan

- Z4 Kemampuan Kerjasama
- KN7 : Kerjasama dengan rekan satu kantor dan atau lintas kantor
  - KN8 : Respek terhadap rekan kerja dan pemberian saran masukan yang membangun