

Dampak Tes Karakteristik Pribadi (TKP) dalam Seleksi CPNS Metode *Computer Assisted Test* (CAT) BKN terhadap Profesionalisme ASN

Andri Sugianto¹⁾, Ratna Dewi Mulyaningtyas²⁾

¹⁾Pemerintah Kabupaten Kediri

²⁾Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email : andritroy33@gmail.com

Abstract

The Personal Characteristics Test (Tes Karakteristik Pribadi/TKP) is one of the key components of the Basic Competency Selection (Seleksi Kompetensi Dasar/SKD) for Civil Servant Candidates (CPNS) administered through the Computer Assisted Test (CAT) system of the National Civil Service Agency (BKN). TKP assesses dimensions such as personality, integrity, public service, networking, socio-cultural adaptability, information technology proficiency, professionalism, and anti-radicalism attitudes that are relevant to the demands of the State Civil Apparatus (ASN) profession. This study aims to analyze the effect of TKP scores on the professionalism level of ASN in the Kediri Regency Government, as measured by the ASN Professionalism Index (Indeks Profesionalitas ASN/IP ASN). The research employed a quantitative approach using secondary data from the 2021 CPNS selection results and the 2024 IP ASN assessment. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that TKP scores have a positive and significant effect on ASN professionalism, with the largest contribution compared to other SKD components. These findings highlight the role of TKP as a key indicator in the ASN recruitment process, correlating with post-appointment performance and work ethic. The study recommends maintaining and improving the quality of the TKP instrument to ensure greater adaptability to the challenges of modern public service.

Keywords: *Personal Characteristics Test, SKD, CAT BKN, CPNS Selection, ASN Professionalism, ASN Professionalism Index.*

A. Latar Belakang Teoritis

Thomas Hobbes dalam Hendrikus, (2013) menyatakan tentang Teori Perjanjian Negara, bahwa birokrasi merupakan mesin utama penyelenggaraan negara, yang tugas dan perannya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Widodo (2013), birokrasi memegang peran sentral dalam tata kelola pemerintahan dan proses pembangunan. Karena memiliki tugas yang sangat krusial bagi sebuah negara tentu dibutuhkan aparatur yang profesional dengan kompetensi unggul. Untuk itu proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan momen penting dalam pemenuhan pegawai guna mendapatkan kader terbaik bagi birokrasi pemerintah. Menurut Marwansyah dalam (Rosento, 2018) mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

Tujuan diadakannya seleksi CPNS untuk mencetak sumberdaya PNS aparatur negara yang kompeten, bermartabat, profesional, dan berintegritas. Hal ini sebagaimana pendapat NitiseMITO (1996:36)

bahwa tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan pegawai yang tepat “*the right man in the right place*”. Pendapat ini mengungkapkan bahwa sektor pemerintahan dalam pengadaan dan rekrutmen CPNS perlu dilaksanakan secara ketat, selektif, dan transparan sehingga siapa saja berhak mengikuti dan berkesempatan menjadi CPNS.

Proses rekrutmen CPNS dari tahun ke tahun terus mengalami perubahan signifikan. Dari masa ujian manual menggunakan tes tulis di awal tahun kemerdekaan, menggunakan tes tulis berbasis Lembar Jawaban Komputer di tahun 1980-an, hingga diterapkannya sistem seleksi metode *Computer Assisted Test* (CAT) yang dimulai pada tahun 2014 hingga terakhir dengan terbitnya Perka BKN Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negeri. Perubahan – perubahan ini merupakan bentuk penyesuaian birokrasi pemerintahan dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pemerintah tentang ASN sesuai Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Perubahan pola dan proses rekrutmen pegawai negeri sipil dalam birokrasi

pemerintah Indonesia menjadi pondasi awal untuk melakukan seleksi secara ketat, terbuka, transparan, akuntabel dan bebas dari praktik KKN agar calon pegawai yang lolos seleksi adalah pegawai yang profesional, berintegritas tinggi, jujur, loyal dan memiliki landasan moral akhlak mulia untuk menunjang kinerja pemerintahan dan pelayanan publik.

Undang - undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada Ketentuan Umum mengamanahkan digitalisasi manajemen ASN sebagai bentuk proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan dan dengan semangat reformasi birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB) dan Badan Kepegawaian Negera (BKN) sebagai *leading sector* pengadaan dan rekrutmen Aparatur Sipil Negara telah menetapkan Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCAN) dengan menggunakan metode *Computer Assisted Test* (CAT). Aplikasi pengadaan ASN berbasis digital ini diharapkan menjadi salah satu instrumen penting dalam upaya Pemerintah Indonesia untuk memperkuat birokrasi yang berkompeten dan berintegritas. Dengan penerapan sistem seleksi yang berbasis teknologi dan transparan, SSCASN diharapkan mampu menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan berkinerja tinggi.

Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa Pengadaan Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan prinsip kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak dipungut biaya. Dan bertujuan untuk memperoleh ASN yang memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik, mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi serta memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan Jabatan dan juga memiliki kemampuan mengakselerasi fungsi dan tugas organisasi.

Ketentuan inilah yang menjadi dasar proses seleksi ASN dimulai dari Seleksi

Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar yang selanjutnya disingkat SKD yaitu : seleksi yang mengukur kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang Pegawai Negeri Sipil dan Seleksi Kompetensi Bidang yang selanjutnya disebut SKB yaitu : seleksi yang mengukur kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu jabatan tertentu.

- a. Seleksi Administrasi dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dan kualifikasi dengan dokumen pelamaran
- b. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) meliputi : Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensia Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Berdasar Kepmenpan Nomor 1023 Tahun 2021 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2021, ditetapkan jumlah keseluruhan soal adalah 110 (seratus sepuluh soal) dengan nilai kumulatif paling tinggi adalah 550 (lima ratus lima puluh), dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) TWK terdiri dari 30 (tiga puluh) butir soal dengan nilai maksimal 150 (seratus lima puluh) yang berarti memiliki bobot 27.27 % dari total nilai SKD. TWK bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan :
 - a) nasionalisme, dengan tujuan mampu mewujudkan kepentingan nasional melalui cita-cita dan tujuan yang sama dengan tetap mempertahankan identitas nasional;
 - b) integritas, dengan tujuan mampu menjunjung tinggi kejujuran, ketangguhan, komitmen dan konsistensi sebagai satu kesatuan sikap untuk mencapai tujuan nasional;
 - c) bela negara, dengan tujuan mampu berperan aktif dalam

- mempertahankan eksistensi bangsa dan negara;
- d) pilar negara, dengan tujuan mampu membentuk karakter positif melalui pemahaman dan pengamalan nilai-nilai dalam Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhinneka Tunggal Ika;
 - e) bahasa Indonesia, dengan tujuan mampu menggunakan bahasa Indonesia sebagai bahasa persatuan yang sangat penting kedudukannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- 2) TIU terdiri dari 35 (tiga puluh lima) butir soal dengan nilai maksimal 175 (seratus tujuh puluh lima) yang berarti memiliki bobot 31.82 % dari total nilai SKD.
TIU bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan:
- a) Kemampuan Verbal, yang meliputi :
 - analogi, dengan tujuan mengukur kemampuan individu dalam bernalar melalui perbandingan dua konsep kata yang memiliki hubungan tertentu kemudian menggunakan konsep hubungan tersebut pada situasi yang lain
 - silogisme, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk menarik kesimpulan dari dua pernyataan yang diberikan
 - analitis, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk menganalisis informasi yang diberikan dan menarik kesimpulan;
 - b) Kemampuan Numerik, yang meliputi :
 - berhitung, dengan tujuan mengukur kemampuan hitung sederhana
 - deret angka, dengan tujuan mengukur kemampuan individu dalam melihat pola hubungan angka
 - perbandingan kuantitatif, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk menarik kesimpulan berdasarkan dua data kuantitatif
 - soal cerita, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk melakukan analisis kuantitatif dari informasi yang diberikan
 - c) Kemampuan Figural, yang meliputi :
 - analogi, dengan tujuan mengukur kemampuan individu dalam bernalar melalui perbandingan dua gambar yang memiliki hubungan tertentu kemudian menggunakan konsep hubungan tersebut pada situasi lain
 - ketidaksamaan, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk melihat perbedaan beberapa gambar
 - serial, dengan tujuan mengukur kemampuan individu dalam melihat pola hubungan dalam bentuk gambar.
- 3) TKP terdiri dari 45 (empat puluh lima) butir soal dengan nilai maksimal 225 (dua ratus dua puluh lima) yang berarti memiliki bobot 40.91 % dari total nilai SKD.
TKP bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan :
- a) Pelayanan publik, dengan tujuan mampu menampilkan perilaku keramahan dalam bekerja yang efektif agar bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan orang lain sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki;
 - b) Jejaring kerja, dengan tujuan mampu membangun dan

- membina hubungan, bekerja sama, berbagi informasi dan berkolaborasi dengan orang lain secara efektif;
- c) Sosial budaya, dengan tujuan mampu beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam masyarakat majemuk, terdiri atas beragam agama, suku, budaya, dan sebagainya;
 - d) Teknologi informasi dan komunikasi, dengan tujuan mampu memanfaatkan teknologi informasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja;
 - e) Profesionalisme, dengan tujuan mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tuntutan Jabatan;
 - f) Anti radikalisme, dengan tujuan menjangkau informasi dari individu tentang pengetahuan terhadap anti radikalisme, kecenderungan bersikap, dan bertindak saat menanggapi stimulus dengan beberapa alternatif situasi.
- c. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai Permenpan 6 Tahun 2024 bertujuan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan. Materi SKB untuk Jabatan Fungsional disusun oleh instansi pembina JF dan diintegrasikan ke dalam bank soal pada CAT BKN, sedangkan untuk Jabatan Pelaksana disusun oleh instansi teknis Jabatan Pelaksana atau dapat menggunakan soal SKB yang sesuai atau masih satu rumpun dengan JF terkait. SKB ini diikuti oleh pelamar yang telah lulus SKD. Selain materi dari CAT BKN, materi SKB dapat berupa :
- 1) Psikotes
 - 2) tes potensi akademik
 - 3) tes kemampuan bahasa asing
 - 4) tes kesehatan jiwa
 - 5) tes kesegaran jasmani/tes kesamaptaaan
 - 6) tes praktek kerja
 - 7) uji penambahan nilai dari sertifikat kompetensi
 - 8) wawancara
 - 9) tes lain sesuai persyaratan Jabatan

Oerip dan Utomo, (2000) mengemukakan bahwa profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.

Kurniawan, (2005) menyatakan istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi.

Andrias Harefa (2004) juga menyebutkan bahwa profesionalisme adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Profesionalisme ASN dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 menyatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan Aparatur Negara yang profesional. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat

profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Pengukuran indeks profesionalitas ASN akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan mampu memotret tingkat profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri serta sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN yang diharapkan mampu meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi.

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh nilai Tes Karakteristik Kepribadian atau disingkat (TKP) terhadap profesionalisme ASN. Komponen SKD yaitu TKP berbeda dengan dua komponen SKD lainnya karena fokus pada pengukuran sikap, nilai, dan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan profesi ASN. Indikator TKP mencakup pelayanan publik, jejaring kerja, adaptasi sosial-budaya, penguasaan teknologi, profesionalisme, dan sikap anti radikalisme (KemenPAN-RB, 2021). Nilai TKP juga tidak mengenal jawaban salah, setiap opsi memiliki bobot penilaian yang merepresentasikan tingkat kesesuaian perilaku terhadap standar ASN sesuai dengan ketentuan.

Meskipun pemerintah telah mengimplementasikan sistem seleksi berbasis CAT yang transparan dan akuntabel, capaian Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di berbagai instansi, termasuk Pemerintah Kabupaten Kediri, masih belum maksimal. Data IP ASN Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2024 menunjukkan rata-rata skor 84,44 (kategori baik), namun belum seluruhnya mencerminkan kinerja optimal yang diharapkan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah nilai TKP dalam seleksi CPNS

berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme ASN di Pemerintah Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2013) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Menurut Creswell (2013), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan pendekatan sistematis dan objektif dalam pengumpulan dan analisis data dimana melibatkan penggunaan data numerik untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang valid dan reliabel tentang fenomena atau masalah tertentu.

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Menurut Rahmi Pertiwi, Risnita, & Jailani (2023), penelitian kausal komparatif merupakan jenis penelitian yang menguji suatu hipotesis tentang hubungan sebab akibat dari suatu variabel, yang digunakan untuk menguji suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya serta dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan relatif variabel bebas terhadap keberadaan variabel terikatnya.

Lokasi penelitian yaitu Pemerintah Kabupaten Kediri yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Nomor 1 Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Alasan mendasar dalam memilih lokasi penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Kediri merupakan instansi daerah yang telah menerapkan proses seleksi ASN baik CPNS maupun PPPK menggunakan metode CAT BKN secara profesional, jujur dan transparan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April hingga Juni Tahun 2025.

Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh PNS Pemerintah Kabupaten Kediri yang lolos seleksi CPNS tahun 2021 melalui CAT BKN, sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus karena seluruh populasi diikutsertakan.

Data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut Sanusi (2012), Data sekunder merupakan data yang sudah disediakan dan dikumpulkan oleh pihak lain di luar instansi yang sedang diteliti. Penelitian ini mengambil data sekunder sebagai berikut :

- a. Nilai TKP : Diambil dari hasil nilai SKD Pemerintah KAbupaten Kediri Tahun 2021 melalui aplikasi SSCASN BKN.
- b. Nilai IP ASN : Diambil dari aplikasi SI-ASN BKN tahun penilaian 2024.

Hardani et al., (2020) menyatakan variabel penelitian merupakan karakteristik dan sifat suatu obyek yang diamati dalam penelitian. Variabel penelitian ini menggunakan nilai hasil tes CPNS menggunakan metode CAT BKN Tahun 2021 sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas (X) atau independen adalah variabel yang nilainya mempengaruhi perubahan variabel dependent. Pada penelitian ini variabel X adalah : Nilai Tes Karakteristik Pribadi (TKP).
- b. Variabel Dependen (Y) variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung pada nilai variabel independent. Variabel Y dalam penelitian ini adalah nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Syarat Uji Regresi Linier Sederhana meliputi :

- a. Valid dan Reliabel
- b. Normal dan Linier

Analisis regresi linier sederhana ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

- Jika signifikansi < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118,599	1	118,599	9,238	,003 ^b
Residual	937,191	73	12,838		
Total	1055,790	74			

- a. Dependent Variable: IP_ASN
- b. Predictors: (Constant), tkp

Dari tabel output di atas diketahui bahwa nilai F hitung = 9,238 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel IP ASN atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel TKP (X) terhadap variabel IP ASN (Y). Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel TKP terhadap variabel IP ASN maka bisa kita lihat dari tabel di bawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,335 ^a	,112	,100	3,58305

- a. Predictors: (Constant), tkp

Tabel di atas menjelaskan nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,335. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,112, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (TKP) terhadap variabel terikat (IP ASN) adalah sebesar 11,2%.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai TKP berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme ASN di Pemerintah Kabupaten Kediri, sehingga dapat diartikan jika semakin tinggi nilai TKP yang diperoleh dalam seleksi CPNS, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme CPNS setelah pengangkatan menjadi ASN.

Temuan ini konsisten dengan teori Kurniawan (2005) yang menyatakan profesionalisme mencakup kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan tugas, di mana aspek kepribadian dan etos kerja menjadi faktor penentu. Indikator TKP seperti pelayanan publik dan jejaring kerja secara langsung terkait dengan dimensi IP ASN seperti kompetensi dan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Randi Yuliandri (2018) bahwa penerapan CAT, khususnya pada komponen TKP, mampu menghasilkan SDM dengan integritas dan responsivitas tinggi, yang tercermin dalam capaian kinerja organisasi.

Namun demikian, pengaruh TKP tidak sepenuhnya menjelaskan variabilitas IP ASN, yang berarti faktor lain seperti pelatihan pasca

rekrutmen, kepemimpinan, dan budaya kerja juga berperan penting.

D. Kesimpulan

1. Nilai TKP dalam seleksi CPNS metode CAT BKN berpengaruh positif terhadap profesionalisme ASN di Pemerintah Kabupaten Kediri.
2. TKP menjadi instrumen penting karena mengukur dimensi kepribadian dan etika kerja yang berkontribusi langsung terhadap kinerja pasca pengangkatan.

E. Rekomendasi

1. BKN dan KemenPAN-RB perlu memperbarui bank soal TKP secara berkala agar relevan dengan perkembangan pelayanan publik digital.
2. Pemerintah daerah dapat memanfaatkan hasil TKP sebagai dasar penyusunan program orientasi dan pelatihan ASN baru.
3. Penelitian lanjutan dapat memasukkan variabel mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja untuk memperkaya model.
4. Pemerintah kabupaten Kediri mengembangkan sistem seleksi sebagai pendukung sistem CAT BKN, untuk memperoleh input ASN yang profesional, loyal, kompeten, tanggung jawab serta sesuai kebutuhan teknis setiap SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.

F. Referensi

- Kementerian PAN-RB. (2021). *Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Kurniawan, A. (2005). *Profesionalisme Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Randi, Y. (2018). *Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Kementerian Keuangan*. Jurnal Administrasi Publik.
- Badan Kepegawaian Negara. (2019). *Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengukuran IP ASN*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Marinu Maruwu¹, Siti Natijatul Pu'at², Patrisia Rahayu Utami³, Elli Yanti⁴, Marwah Rusydiana⁵.(2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. (2025).

Nurliah¹, Muhammad Noor², Enos Pabelle³. (2023). *Efektivitas Penerapan Metode Computer Assisted Test (Cat) Dalam Seleksi Casn Di Pemerintah Kota Bontang*. Jurnal Administrative Reform.

Elok Faiqotul Himmah. (2025). *Analisis Regresi Linier Sederhana*.
https://www.slideshare.net/slideshow/analisis_regresi_linier_sederhana-1-pdf/280511731