

**ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG**

*COMPETENCE ANALYSIS IN IMPROVING
CIVIL SERVANTS' PROFESSIONALISM AT STATE
POLYTECHNICS OF UJUNG PANDANG*

AISYAH



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

**ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG**

Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Administrasi Pembangunan

Disusun dan Diajukan Oleh :

AISYAH

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

TESIS

ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL DI POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG

Disusun dan diajukan oleh :

AI SYAH

Nomor Pokok : P0800206001

Menyetujui

Komisi Penasehat

PROF. DR. H. MAPPA NASRUN. MA
Ketua

DR HASELMAN. M.Si
Anggota

Mengetahui

Ketua Program Studi

Administrasi Pembangunan,

PROF. DR. SURATMAN, M.Si

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan karunia-Nyalah, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah dalam bentuk tesis sebagai salah satu persyaratan dalam penyelesaian studi dalam program studi Administrasi Pembangunan

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mengalami hambatan dengan keterbatasan, mulai dari yang bersifat sederhana sampai yang bersifat prinsipil, tetapi dengan ketekunan dan kesabaran sehingga tesis ini dapat terselesaikan berbentuk suatu karya ilmiah meskipun dalam bentuk yang sederhana

Tiada kata yang patut disampaikan selain mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah mengulurkan tangan membantu penulis, dalam penyelesaian tesis ini.

1. Direktur Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Bapak, Prof. Dr. dr. Abdul Razak Thaha. M.Sc
2. Ketua Program Studi Administrasi Pembangunan, Bapak Prof.Dr. Suratman M. Si
3. Pembimbing I, Bapak Prof. Dr. H. Mappa Nasrum, MA
4. Pembimbing II, . Bapak Dr. Haselman, M. Si
5. Seluruh staf pengajaran dan staf administrasi Pascasarjana Universitas Hasanuddin
6. Direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang, Bapak Dr. Pirman, M.si

7. Seluruh PNS Politeknik Negeri Ujung Pandang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.
 8. Kepada keluarga teristimewa kepada suami yang tercinta dan orang tua yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
- Akhir kata penulis ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya semoga ALLAH SWT memberikan pahala yang setimpal, Amin.

Makassar, 22 Agustus 2008

Penulis

ABSTRAK

RUSDI NUR. *Pemodelan Dan Simulasi Proses Produksi PT.Sermani Steel Untuk Peningkatan Kapasitas Produksi (dibimbing oleh Duma Hasan dan Effendy Arif)*

Penelitian ini bertujuan (1)mengetahui model proses produksi pada P T. Sermani Steel (2)menentukan model simulasi proses produksi yang dapat meningkatkan kapasitas produksi sesuai target (minimal 15%)

Guna mendapatkan gambaran kondisi pabrik yang sebenarnya,model simulasi dibangun dengan simulator *Extend 4* .Melalui simulasi ini penyebab timbulnya ketidاكلancaran aliran proses dalam proses produksi yang sedang berjalan dapat diidentifikasi,begitu juga halnya dengan tingkat utilisasi mesin pada masing-masing stasiun kerja.Dengan begitu melalui simulasi ini diharapkan dapat diperoleh model yang bisa meningkatkan kapasitas produksi dan mengoptimalkan utilisasi peralatan pabrik.Skenario yang dibuat meliputi pengaturan prioritas penggunaan *crane* ,penambahan *crane*,pemindahan mesin yang letaknya agak berjauhan dengan area pro duksi,penambahan jam operasi pada stasiun kerja yang menjadi *bottleneck* sistem.

Dari penelitian ini diketahui bahwa area kerja yang menjadi *bottleneck* adalah stasiun *galvanizing* ,hal ini ditandai dengan tingkat utilisasi yang paling tinggi dengan laju pr oduksi yang paling rendah.Dengan memindahkan mesin *corrugation* dan *overhead crane* agar lebih dekat ke *galvanizing line* diperoleh peningkatan produksi sebesar 0,43%.(skenario 5).Menambah 1 unit *overhead crane* pada buffer 1 diperoleh peningkatan produksi sebesar 0,47%(skenario 3). Menambah jam operasi stasiun *galvanizing* dari 6 hari kerja/minggu menjadi 7 hari kerja/minggu dapat meningkatkan kapasitas produksi sebesar 1 2,84% (skenario 4).Memindahkan mesin *small corrugation* dan *overhead crane* dan menambah jam operasi stasiun *galvanizing* dapat meningkatkan kapasitas produksi sebesar 16,76%(Skenario 7).Menambah 1 unit *galvanizing line* dan *crane* dapat meningkatkan kapasitas produksi sebesar 4 3,92 %(skenario 6).

Kata Kunci :Simulasi,Peningkatan Laju Pr oduksi,Utilisasi Mesin.

ABSTRAK

ST.Salmah.S .*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.BS Poly er Makassar* (Pembimbing Dr.uh.Idrus Taba, SE,MSi dan Dr.Ria Mardiana,SE,MSi)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial,kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan serta variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.

BS Polymer Makassar.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka penelitian ini dirancang dengan bentuk analisis statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial)terhadap variabel terikat (kinerja).odel analisis statistik digunakan adalah analisis regresi berganda (multiple linier regresion).Sampel dalam

penelitian ini adalah 53 orang.Te hnik pengambilan data dalam penelitian ini dengan

menggunakan metode kuisisioner,wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian

di PT.BS Polymer akassar,artinya semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan non finansial akan menyebabkan tingginya kepuasan kerjanya.Persepsi responden tentang kompensasi finansial terutama didukung oleh

indikator gaji,bonus dan tunjangan yang diterima karyawan,sedangkan kompensasi

non finansial didukung oleh indikator pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.Di antara

kompensasi finansial dan non finansial,ternyata kompensasi finansial berpengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan di PT.BS Polymer akassar,artinya walaupun kompensasi finansial dan non finansial sama-sama berpengaruh terhadap kinerja,

tetapi kompensasi finansial memberikan pengaruh lebih besar terhadap pencapaian

kinerja karyawan.

Kata kunci :Kompensasi finansial,non finansial,kinerja

ABSTRAK

Abdul Halik. Ketahanan Pangan Pada Wilayah Pedesaan dan Perkotaan Hubungannya Dengan Konsumsi Pangan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Pammusureng dan Kelurahan Bukaka, Kabupaten Bone). Dibimbing oleh **Jalil Genisa, Mursalim, dan Didi Rukmana.**

Penelitian ini bertujuan : 1) mengkaji tingkat ketahanan pangan masyarakat yang mencakup aspek ketersediaan pangan, akses pangan dan pemanfaatan pangan, 2) mengkaji hubungan antara tingkat ketahanan pangan wilayah dengan konsumsi pangan masyarakat dan 3) mengkaji bagaimana upaya masyarakat dalam rangka meningkatkan pendapatan demi memperbaiki ketahanan pangannya.

Penelitian ini merupakan studi kasus. Lokasi penelitian terdiri Desa Pammusureng Kecamatan Bonto Cani yang berada pada wilayah pedesaan dan Kelurahan Bukaka Kecamatan Tanete Riattang pada wilayah perkotaan. Penentuan sampel rumah tangga responden, dimulai dengan memilih rumah tangga yang memiliki anak balita, kemudian diambil sampel secara acak. Data primer diperoleh dengan metode wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden, data sekunder didapat dari data statistik desa atau kelurahan, data statistik Kecamatan Dalam Angka, dan Kabupaten Bone Dalam Angka, serta data dari berbagai instansi terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, 25 % rumah tangga di Desa Pammusureng dan 26 % rumah tangga di Kelurahan Bukaka yang masuk kategori tidak tahan pangan, akan tetapi Secara umum tingkat ketahanan pangan di kedua lokasi tersebut sama, dengan kategori sangat tahan pangan. *Kedua*, ketahanan pangan wilayah ada hubungannya dengan konsumsi pangan masyarakat, namun jika dilihat lebih jauh dari ketiga aspek ketahanan pangan, maka aspek ketersediaan pangan tidak menentukan tingkat konsumsi pangan, yang lebih berperan adalah daya beli masyarakat yang merupakan akumulasi dari tingkat pendapatan, kesempatan kerja dan pendidikan kepala rumah tangga, serta ditunjang oleh peranan kemampuan ibu rumah tangga dalam mengatur dan mengelola konsumsi rumah tangganya. Ketiga, masyarakat di Desa Pammusureng sebagian besar berusaha sambilan pada sektor yang berkaitan dengan pertanian, sedangkan di Kelurahan Bukaka berusaha pada bidang di luar pertanian.

Kata Kunci : Ketahanan Pangan Wilayah, Konsumsi Pangan Masyarakat

ABSTRAK

MUH. RUSDI. *Perancangan Proses Produksi Biji Kakao Kering Hasil Perkebunan Rakyat Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Syamsul Arifin dan Duma Hasan)

Penelitian ini bertujuan mengetahui rancangan fasilitas produksi kakao pasca panen; mengetahui mutu dan biaya produksi kakao kering hasil olahan petani dan hasil penelitian; dan membandingkan keuntungan yang akan diperoleh antara hasil olahan petani dengan hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan merencanakan kapasitas produksi, mutu dan fasilitas produksi, lokasi produksi, aspek ekonomi industri, sumber daya manusia dan energi yang digunakan. Perancangan ini meliputi proses pemeraman dan pemecahan buah kakao, fermentasi, perendaman dan pencucian, pengeringan, dan pengemasan kakao kering. Selain itu, dilakukan dengan analisis biaya produksi, kelayakan investasi, dan waktu pengembalian modal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengolahan secara tradisional akan membutuhkan biaya produksi Rp.13.400,00/kg biji kakao kering dan pendapatan bersihnya adalah Rp. 2.160.000,00/bulan. Adapun pengolahan sistem investasi akan membutuhkan biaya produksi Rp. 16.279,00/kg biji kakao kering dan pendapatan bersih sebesar Rp. 171.066.657,00/bulan. Dari analisis investasi dibutuhkan biaya sebesar Rp. 10.144.628.620,00 dengan waktu pengembalian modal 4,89 tahun dan keuntungan investasi yang diperoleh adalah Rp. 2.219.554.206,00/tahun.

ABSTRAK

AMAR. Evaluasi Program Penguatan Kapasitas Pengembangan Prasarana Perdesaan Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat di Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai (dibimbing oleh Prof. Dr. H.M. Tahir Kasnawi dan Dr. Ir. Didi Rukmana, M. Sc).

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pencapaian antara rencana Program Penguatan Kapasitas Pengembangan Prasarana Perdesaan (PKP2D) dan hasil yang dicapai dan pengaruhnya terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat di Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Pengumpulan data menggunakan teknik dikriptif kualitatif dengan pendekatan komparatif yaitu membandingkan kondisi sosial ekonomi masyarakat sebelum dan sesudah pelaksanaan Program Penguatan Kapasitas Pengembangan Prasarana Perdesaan. Pendekatan ini menggunakan kedalaman interpretasi tabel-tabel frekwensi dengan menggunakan instrumen pengambilan data melalui kuesioner, wawancara, observasi dan focus group discussion. Populasi dari penelitian ini adalah kepala keluarga penerima manfaat dari hasil pembangunan prasarana program PKP2D tahun anggaran 2003 dan 2004 yang bermukim di enam desa di kecamatan Sinjai Tengah sebanyak 200 KK.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Program Penguatan Kapasitas Pengembangan Prasarana Perdesaan (PKP2D) memberikan dampak positif bagi masyarakat di enam desa tersebut. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan status perkembangan usaha, kesempatan kerja, tingkat pendapatan, kepemilikan rumah, tingkat pendidikan, aksesibilitas dan kesehatan.

ABSTRAK

ARWAH RAHMAN. *Penyebaran Informasi HIV/AIDS dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Pekerja Seks Komersil (PSK) di Kota Parepare* (dibimbing oleh Hafied Cangara dan Dali Amiruddin).

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat penyebaran informasi HIV/AIDS pada komunitas PSK di Kota Parepare, serta sejauhmana informasi tersebut berpengaruh pada perilaku mereka, yakni munculnya kesadaran untuk melindungi diri dari kemungkinan terinfeksi HIV/AIDS melalui penggunaan kondom. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menganalisis hambatan-hambatan yang terjadi dalam kegiatan penyebaran informasi HIV/AIDS pada komunitas PSK.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kualitatif, dengan mengamati para PSK dalam lingkungan hidup mereka, berinteraksi dengan mereka, serta berusaha memahami tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Informan penelitian diperoleh secara *snowball*, sementara informan kunci dipilih secara sengaja (*purposive*). Selain melalui kegiatan observasi, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara mendalam dengan para informan dan informan kunci, serta kajian terhadap dokumen berbagai kegiatan penyebaran informasi yang dilaksanakan KPA Kota Parepare, Dinas Kesehatan Pemkot Parepare serta Lembaga Pengkajian dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (LP2EM), baik yang ditujukan kepada masyarakat umum maupun untuk komunitas PSK.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep-konsep penyebaran informasi HIV/AIDS di kalangan PSK di Kota Parepare belum menyentuh substansi permasalahan lapangan. Pemilihan komunikator, penyusunan dan penyajian pesan, pemilihan dan perencanaan media, serta memilih dan mengenal khalayak oleh KPA Kota Parepare dan Dinas Kesehatan Pemkot Parepare belum dilakukan dengan baik. Proses adopsi informasi cenderung terputus hingga para tataran persepsi. Informasi tersebut dilihat bukan sebagai kebutuhan. Selain masih kentalnya mitos dan tingkat pendidikan yang rendah, faktor lain yang berpengaruh adalah lemahnya posisi tawar yang dimiliki PSK.

ABSTRAK

M.Djazman Addin.S. *Daya Tarik Sistem Pendidikan SMA terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Migran di Kota Parepare* (Dibawah Bimbingan **Shirly Wunas** dan **Roland A.Barkey**).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi sistem pendidikan di Kota Parepare dan menganalisis pengaruh faktor penarik dan faktor pendorong terhadap peningkatan jumlah siswa migran di Kota Parepare. Jumlah sampel sebanyak 110 orang yang tersebar di SMAN 1 Parepare, SMAN 3 Parepare dan SMAN 5 Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang menjadi faktor penarik bagi siswa untuk melakukan migrasi dan bersekolah di Kota Parepare adalah kondisi sarana pendidikan dan sarana penunjang yang tersedia lengkap, tingginya kompetensi guru, sehingga siswa dan orang tuanya menjadi bangga dan memiliki motivasi yang kuat untuk melanjutkan pendidikan, meskipun kondisi perekonomian orang tua yang cukup dan jarak dengan daerah asal cukup jauh. Selain itu, tersedianya kesempatan kerja yang cukup tinggi juga memberikan motivasi bagi siswa untuk melanjutkan pendidikan di Kota Parepare.

ABSTRAK

ROBERT MANGONTAN. *Studi Karakteristik Campuran Aspal Beton Dengan Menggunakan Agregat Milan Tanpa Dan Dengan Penambahan Fiber* (dibimbing oleh Lawalenna Samang dan Rudy Djamaluddin).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengevaluasi karakteristik campuran perkerasan jalan beton aspal dengan agregat Milan, penambahan fiber dengan menggunakan aspal penetrasi 60/70. Penambahan *fiber C-Glass Woven Roving* 600 g/m² (China), berfungsi sebagai tulangan yang mempunyai kekuatan/tegangan putus dan daya serap yang tinggi. Pemanfaatan fiber sebagai bahan tambah, difokuskan pada peningkatan kualitas campuran, khususnya kekuatan (stabilitas), mengurangi rongga dalam campuran, sehingga kedap air, dan bertahan sesuai umur rencana.

Penggabungan agregat kasar dan halus tidak memenuhi spesifikasi Bina Marga, sebabg memotong kurva fuller dua kali, antara saringan No. 100 dan No. 50 serta No. 8 dan No. 4. untuk menggunakan agregat Milan dibuatkan rancangan agregat campuran yang berada di atas kurva fuller dengan komposisi agregat kasar 51%, agregat halus 40%, dan filler (abu batu) 9%. Studi ini bertujuan mengkaji secara teknis pemanfaatan agregat Milan untuk campuran lapisan beton aspal, tanpa fiber untuk menentukan kadar optimum (KAO) dengan variasi kadar aspal dari 5.5% - 8.0% dengan tingkat kenaikan 0.5%. Dan penambahan fiber dengan variasi 0,25 %, 0,50 %, 0,75 %, dan 1 %, setelah kadar aspal optimum (KAO) ditentukan.

Penelitian ini menghasilkan 1). Pengujian marshall tanpa fiber diperoleh kadar aspal optimum (KAO) 7%, dan karakteristik marshall yaitu : stabilitas 1708,35 kg; flow 3,38 mm; VIM 4,31 %; VMA 17,85 % dan MQ 506,57 kg/mm. 2). Pengujian marshall penambahan fiber dengan kadar aspal optimum (KAO) 7 %, diperoleh variasi fiber yang paling memungkinkan pada variasi 0,25 % dengan stabilitas 1444,99 kg, flow 3,28 mm; VIM 3,77 %; VMA 17,39 % dan MQ 441,36 kg/mm. 3). Hasil pengujian marshall immersion menunjukkan indeks kekuatan sisa (IKS) tanpa fiber 68,32% dan indeks kekuatan sisa penambahan fiber 91,44 %, sedangkan nilai standar sesuai spesifikasi Bina Marga adalah minimum 75%.

ABSTRAK

ZULVYAH FAISAL, *Studi Limpasan Permukaan Pada Tanah Lempung Plastisitas Rendah Dengan Percobaan Laboratorium* (dibimbing oleh H.M.Saleh Pallu dan Mukhsan Putra Hatta).

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variasi intensitas hujan terhadap limpasan permukaan pada tanah lempung, pengaruh variasi kepadatan tanah terhadap limpasan permukaan pada tanah lempung, dan untuk menggambarkan hidrograf yang terjadi pada tanah lempung.

Untuk memperoleh hasil sesuai dengan tujuan diatas, dilakukan percobaan laboratorium dengan menggunakan Alat Simulator Hujan. Tanah yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanah lempung plastisitas rendah. Karakteristik tanah yang digunakan didapat dengan uji material pada laboratorium mekanika tanah. Variasi intensitas hujan yang digunakan adalah 40 mm/jam, 60 mm/jam dan 80 mm/jam. Tingkat kepadatan yang digunakan 85%, 90% dan 95%. Kemiringan permukaan diatur 15% dan 30%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar intensitas hujan maka akan semakin banyak terjadinya limpasan permukaan, di mana terjadi peningkatan dengan kisaran antara 34,24% sampai dengan 77,14%. Untuk pengaruh kepadatan tanah terhadap limpasan permukaan, tidak terjadi pengaruh yang besar, hanya terjadi sedikit peningkatan sebesar 2,77% hingga 14,24%. Pola limpasan akibat adanya hujan dapat menimbulkan variasi dalam bentuk hidrograf, di mana hidrograf limpasan mengalami kenaikan puncak hidrograf sebagai akibat variasi intensitas.

ABSTRAK

Sumiyati. B, Persetujuan Tindakan Medik Di Rumah Sakit (dibimbing oleh Musakkir dan Ahmadi Miru).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pelaksanaan persetujuan tindakan medik di rumah sakit dan tanggung jawab dokter dalam pelaksanaan persetujuan tindakan medik.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *Sosio Legal Research* dengan menggunakan pendekatan empiris. Responden mewakili dokter dan pasien, melalui teknik analisis secara kualitatif yang dideskriptifkan dari data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian ini di Rumah sakit Prof.Dr.H.Aloe Saboe Kota Gorontalo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan persetujuan tindakan medik di rumah sakit belum optimal karena belum terpenuhinya hak dan kewajiban dokter maupun pasien. Masih ada dokter tidak memberikan penjelasan/informasi tindakan medik baik yang menguntungkan maupun yang merugikan pasien. Begitu pula sebaliknya masih ada pasien yang belum memberikan informasi secara jujur tentang penyakit yang diderita sehingga hak dan kewajiban para pihak tidak terlaksana. Setiap tenaga medis bertanggung jawab dalam pelaksanaan persetujuan tindakan medik (PERTINDIK) di rumah sakit yang tidak melakukan tindakan medik sesuai standar profesi medik akan diberikan sanksi baik secara pidana, perdata maupun administratif. Adapun saran pertama: Sebaiknya Blanko persetujuan tindakan medik yang dipergunakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof.Dr.H.Aloe Saboe Kota Gorontalo khususnya pernyataan persetujuan operasi pada bagian kebidanan dan kandungan masih perlu disempurnakan, sehingga sesuai Peraturan Menteri Kesehatan No.585 Tahun 1989 Tentang Persetujuan Tindakan medik. Kedua: format formulir persetujuan penolakan tindakan medik segera dibuat, yang dapat dijadikan sebagai alat bukti dokter maupun rumah sakit, akibat pasien menolak diberikan tindakan medik.

ABSTRAK

Nur Rahman Aksad. Analisis karakteristik sosial ekonomi rumah tangga nelayan miskin (kasus Kelurahan Mattiro Sompe Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep) (bimbingan oleh **I Made Benyamin**, dan **Madris**).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik sosial ekonomi meliputi: umur, pendidikan, kelembagaan, makna hidup, waktu kerja, pengeluaran konsumsi, dan tabungan serta hubungannya dengan pendapatan rumah tangga nelayan miskin di Kelurahan Mattiro Sompe Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep.

Lokasi penelitian dilakukan di dua pulau dalam daerah administratif Kelurahan Mattiro Sompe Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep. Jumlah sampel 109 orang dari 724 populasi rumah tangga nelayan miskin dengan teknik *accidental sampling*.

Metode analisis yang digunakan terdiri *Chi-square*, koefisien kontinensi dan tabel kontinensi masing-masing untuk melihat signifikansi, keeratan hubungan dan bentuk hubungan variabel yang dikaji.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tujuh variabel yang diteliti lima variabel yang signifikan yaitu umur, pendidikan, waktu kerja, pengeluaran, dan konsumsi. Keeratan hubungan relatif kecil dan bentuk hubungan positif. Variabel yang tidak signifikan keaktifan berlembaga dan kondisi kehidupan, hal ini sesuai dengan landasan teoritis.

ABSTRAK

NINING WINARNI SUNARDI. *Efek Pelatihan Kader Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan dan Motivasi Kader Kesehatan dalam Penanggulangan Anemia Gizi Ibu Hamil di Kecamatan Lau Kabupaten Maros* (dibimbing oleh Veni Hadju dan Burhanuddin Bahar)

Salah satu strategi dalam upaya penanggulangan anemia gizi pada ibu hamil adalah memberikan pelatihan kepada kader di desa yang dipilih oleh masyarakat untuk menjadi seorang kader kesehatan yang terdidik. Kader terdidik diharapkan dapat membantu dalam mencari pemecahan masalah gizi di masyarakat. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pelatihan terhadap pengetahuan, keterampilan dan motivasi kader dalam penanggulangan anemia gizi ibu hamil.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Jenis penelitian adalah eksperimen semu dengan rancangan *One group pretest-posttest design*. Sebelum pelaksanaan intervensi pelatihan, terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data awal kinerja kader secara kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan secara kualitatif dengan indepth interview bertujuan memperoleh informasi lebih mendalam mengenai kinerja kader yang mencakup latar belakang pelatihan, keaktifan, motivasi dan keterampilan kader. Jumlah sampel untuk data awal kinerja kader 30 kader dan sampel untuk sebelum dan setelah intervensi berjumlah 21 kader. Data intervensi pelatihan dianalisis dengan uji *Wilcoxon Signed Rank* untuk pengetahuan, keterampilan dan motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kader dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader dalam penanggulangan anemia gizi ibu hamil ($p=0,000$). Sedangkan motivasi tidak berubah atau tetap sama baik sebelum dan setelah pelatihan kader. Hal ini sejalan dengan data kualitatif bahwa kader memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan perannya di Posyandu karena adanya ketulusan dan keikhlasan kader mengabdikan untuk masyarakat.

ABSTRAK

Latar Belakang : Prevalensi DM tipe-2 telah meningkat secara epidemik di seluruh dunia termasuk Indonesia, dan karena keterkaitannya yang erat dengan penyakit kardiovaskuler, maka DM tipe-2 ini merupakan masalah utama kesehatan masyarakat. Resistensi insulin (RI) merupakan dasar abnormalitas primer yang mendasari terjadinya DM tipe-2. Beberapa studi menunjukkan bahwa diabetes juga suatu keadaan proinflamasi berdasarkan atas adanya peningkatan konsentrasi *high sensitivity C-Reactive Protein* (hsCRP). Oleh sebab itu, diduga bahwa mungkin dalam perkembangan sebelum seseorang menjadi DM tipe-2, yaitu pada mereka dengan prediabetes, gangguan RI dan inflamasi telah terjadi. Dengan demikian, pengukuran kadar *high sensitivity C-Reactive Protein* (hsCRP) sebagai petanda inflamasi dan penghitungan nilai *Homeostasis Model Assessment* (HOMA) sebagai petanda resistensi insulin pada individu prediabetik dan DM tipe-2 dapat membantu mengidentifikasi individu yang beresiko tinggi. **Tujuan :** Untuk mengetahui dan membandingkan kadar hsCRP, insulin puasa dan nilai HOMA individu normal, prediabetes dan DM tipe-2, serta menentukan resistensi insulin berdasarkan *cut off point* HOMA.

Bahan dan Cara : Populasi penelitian sebanyak 216 yang diambil dari pasien rawat jalan RS Akademis Jauri Yusuf putra/Klinik Endokrin. Tes glukosa darah puasa (GDP), hsCRP dan kadar insulin dilakukan setelah berpuasa selama 12 jam. Kadar hsCRP diukur berdasarkan metode chemiluminescens, insulin puasa dengan radioimmunoassay dan GDP dengan hexokinase. Subjek dikelompokkan normal, prediabetes dan DM tipe-2 berdasarkan tes GDP. Nilai HOMA diperoleh berdasarkan rumus {insulin plasma puasa ($\mu\text{U/ml}$) x gula darah puasa (mmol/L)/ 22,5}. Nilai di atas kuartil-3 HOMA sebagai *cut off point* dalam menentukan terjadinya resistensi insulin. Data dianalisis menggunakan Kruskal Wallis, X^2 dan korelasi Spearmans. **Hasil Penelitian :** Rerata kadar hsCRP individu normal $3,34 \pm 3,12$ gr/L, prediabetes $4,97 \pm 3,63$ gr/l, DM tipe-2 $5,21 \pm 3,34$ gr/l. Rerata kadar insulin puasa individu normal $6,54 \pm 4,91$ ml μ /L, prediabetes $9,48 \pm 4,13$ ml μ /L, DM tipe-2 $7,88 \pm 7,53$ ml μ /L, Nilai HOMA $3,33 \pm 2,79$ DM tipe-2; $2,61 \pm 1,26$ prediabetes dan $1,36 \pm 1,09$ individu normal, dengan uji Kruskal Wallis menunjukkan adanya perbedaan bermakna ($p < 0,05$). Berdasarkan analisis korelasi Spearmans, ditemukan korelasi positif kadar hsCRP ($r = 0,26$, $p = 0,000$), insulin puasa ($r = 0,19$, $p = 0,005$) dan nilai HOMA ($r = 0,48$, $p = 0,00$) terhadap GDP. Dengan menggunakan nilai HOMA pada kuartil 3 sebagai *cut of point* untuk resistensi insulin (RI), dinyatakan RI bila nilai HOMA $\geq 2,43$, maka RI ditemukan masing-masing 54,5% pada DM tipe-2; 35,7% prediabetes dan 12,1% normal. Kadar hsCRP $> 3,00$ mg/l (resiko tinggi) ditemukan sebanyak 66,7% pada DM tipe-2; 59,5% prediabetes dan 41,8% normal. **Kesimpulan :** Semakin tinggi kadar GDP, semakin tinggi kadar hsCRP. Kadar insulin lebih tinggi pada individu prediabetes, dibandingkan normal dan DM tipe-2. Semakin tinggi kadar GDP semakin tinggi nilai HOMA. *Cut off point* nilai HOMA untuk RI yang diperoleh adalah 2,43. RI bila HOMA $> 2,43$.

ABSTRAK

SUDARMONO. *Implementasi Pendekatan Partisipatif Dalam Pembangunan Infrastruktur Pedesaan di Desa Samaulue Kabupaten Pinrang* (dibimbing oleh Hasrat Arief Saleh dan Suratman).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis implementasi pendekatan partisipatif dalam pembangunan infrastruktur pedesaan di Desa Samaulue Kecamatan Lanrisang dan untuk (2) mengetahui faktor-faktor yang menghambat partisipasi masyarakat dalam pembangunan infrastruktur di Desa Samaulue.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Desa Samaulue,. Sampel ditentukan dengan menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, pengisian kuisisioner dan dokumen. Wawancara dilakukan dengan informan memiliki pengalaman pribadi atau terlibat langsung dalam pelaksanaan pembangunan di Desa Samaulue. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dan didukung dengan data analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi pendekatan partisipatif dalam pembangunan infrastruktur pedesaan di Desa Samaulue Kecamatan Lanrisang secara umum belum terlaksana dengan baik. Sosialisasi mengenai pembangunan desa sebagian terlaksana dengan baik. Namun disisi lain, kegiatan sosialisasi belum mampu menciptakan persepsi yang sama di tengah masyarakat Desa Samaulue. Pada tahap perencanaan, masyarakat Desa Samaulue cukup antusias mengikuti kegiatan. Pada tahap pelaksanaan pembangunan, masyarakat hanya terlibat pada awal pelaksanaan kegiatan pembangunan. Pada tahap pemantauan dan evaluasi, masyarakat tidak terlalu memperdulikan tahapan ini. Faktor-faktor yang menghambat partisipasi masyarakat Desa Samaulue Kecamatan Lanrisang dalam pembangunan infrastruktur pedesaan adalah (a) Penerapan Kebijakan yang tidak fleksibel terhadap kondisi masyarakat Desa Samaulue; (b) Perbedaan persepsi terhadap tujuan pembangunan Desa samaulue di dalam masyarakat Desa Samaulue; serta (c) Lemahnya koordinasi internal antara Kepala Desa Samaulue dengan Perangkat desa yang lain.

ABSTRAK

ENDANG SUKANDAR ALLIS, *Studi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sausu di Provinsi Sulawesi Tengah* (dibimbing oleh Mary Selintung dan H.M.Saleh Pallu).

Daerah Aliran Sungai (DAS) Sausu secara administratif terletak pada Kabupaten Parigi-Moutong. Adanya degradasi Sungai Sausu dan permasalahan Daerah Aliran Sungai (DAS) Sausu sehingga diperlukan kajian yang mendalam pada DAS Sausu.

Tujuan studi ini untuk memberikan gambaran karakteristik DAS Sausu, faktor-faktor yang berpengaruh dalam pengelolaan DAS serta merumuskan langkah-langkah dan rekomendasi untuk mempertahankan fungsi DAS Sausu.

Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, dengan menggambarkan seluruh data atau fakta yang diperoleh melalui proses analisis dengan cara penalaran untuk mencapai suatu kesimpulan, mengenai semua unsur-unsur penelitian Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sausu di Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian menunjukkan gambaran karakteristik DAS yang diukur dari tingkat erosi yang alami dan fluktuasi debit sungai yang mengalir dalam beberapa kondisi curah hujan yang berbeda, didapatkan nilai bahaya erosi sebesar 205,34 ton/ha/tahun sampai dengan 1.402,94 ton/ha/tahun termasuk kriteria sangat berat. Serta fluktuasi debit sungainya dengan nilai Koefisien Regim Sungai (KRS) sebesar 119,62 berarti kondisi DAS mendekati kritis. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh dalam pengelolaan DAS salah satunya adalah perubahan tata guna lahan. Langkah-langkah dan rekomendasi untuk mempertahankan fungsi DAS Sausu, ditentukan berdasarkan prioritas dengan rencana jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Rencana jangka pendek dilaksanakan dengan pertimbangan sifatnya sangat urgent dan harus ditangani langsung meliputi pembangunan embung Sausu, Sabo dam Sausu, dan tanggul banjir. Rencana jangka menengah merupakan kegiatan yang bernilai ekonomis dan sosial untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, tidak perlu penanganan segera dan dapat dilaksanakan mulai dari sekarang. Rencana jangka panjang untuk menangani keterse-diaan air dan kelestarian hutan lindung, kegiatannya saling berkelanjutan dengan rencana pengembangan sebelumnya.

ABSTRAK

PATRIOT HARUNI : *Pelayanan Sosial Anak(Studi Kasus Pada Panti Sosial Asuhan Anak "SEROJA" Bone)* (dibimbing oleh : A. R. Hafidz dan Maria E. Pandu)

Penelitian ini bertujuan untuk ; mengetahui gambaran aspek organisasi di Panti Sosial Asuhan Anak "Seroja" Bone, Untuk mengetahui pelaksanaan intervensi pekerjaan sosial dalam proses pelayanan, Untuk mengetahui gambaran pelayanan sosial anak.

Penelitian ini dilaksanakan di Panti Sosial Asuhan Anak "Seroja". Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan fenomena pelayanan sosial anak yang terjadi di lokasi penelitian. Dengan maksud tersebut penelitian ini lebih tepat menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif dalam bentuk studi kasus.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh informasi struktur organisasi Panti Sosial Asuhan Anak "Seroja" Bone adalah struktur organisasi lini yaitu menganut organisasi fungsional karena semua staf yang ada menduduki jabatan fungsional pekerja sosial dan kepala panti sebagai manager (pimpinan), sehingga semua keperluan fungsi administrasi dilaksanakan oleh kepala panti. Intervensi pekerjaan sosial sebagai salah satu bentuk pelayanan sosial telah dilaksanakan dengan baik dan memberikan manfaat khususnya pada peningkatan kemampuan belajar anak asuh.

ABSTRAK

PETRUS PALI' AMBAA. *Kajian Kinerja Jalan Yos Sudarso Di kota Timika* (dibimbing oleh Raharjo Adisasmita dan Herman Parung)

Penelitian ini bertujuan mengetahui kinerja jalan Yos Sudarso di Kota Timika, faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja jalan, tingkat aksesibilitas, prediksi arus lalu lintas ke depan pada segmen A, B dan C dan strategi penanganan pada ruas jalan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan Manual Kapasitas Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa derajat kejenuhan pada jalan Yos Sudarso pada segmen A menunjukkan: arus stabil, volume sesuai untuk jalan kota dan kecepatan dipengaruhi oleh volume lalu lintas, segmen B menunjukkan : arus stabil, volume sesuai untuk jalan luar kota, dan kecepatan terbatas sedang segmen C menunjukkan arus bebas, volume rendah, kecepatan tinggi, pengemudi dapat memilih kecepatan yang di kehendaki. Faktor yang mempengaruhi kinerja jalan pada segmen A, B dan C adalah volume lalu lintas, kecepatan dan waktu tempuh. Di tinjau dari tingkat aksesibilitas memenuhi standar pelayanan jalan Indonesia. Berdasarkan prediksi arus lalu lintas untuk segmen A dan B mulai terjadi titik jenuh pada tahun 2008 sedang segmen C terjadi titik jenuh pada tahun 2009, dan strategi penanganan pada ketiga segmen tersebut adalah peningkatan ruas jalan dalam bentuk pelebaran jalan.

ABSTRAK

Rusman, PO900204536, **Pemenuhan Hak-hak Narapidana di Rutan Barru ditinjau dari perspekti HAM**, di bawah bimbingan Muh. Guntur Hamzah dan Muhammad Ashri.

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pemenuhan hak-hak Narapidana di Rutan Klas IIB Barru dan Untuk mengetahui apakah faktor penghambat dalam upaya pelaksanaan pemenuhan hak-hak Narapidana di Rutan Klas IIB Kab. Barru.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Barru dengan sasaran pada pihak-pihak atau unsur yang ada dalam naungan Rumah Tahanan Negara Klas IIB Kabupaten Barru, mulai dari para pegawai dan sipir, Masyarakat, sampai pada Narapidana yang terdaftar di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Kabupaten Barru. Data diperoleh dengan tehnik wawancara (interview), dan kouesioner, kemudian dianalisis secara deduktif maupun induktif lalu disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

Pemenuhan hak-hak para Narapidana sebagaimana yang telah dijamin oleh negara sebagai hak asasi melalui Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 di Rutan Klas IIB Kabupaten Barru belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan belum terpenuhinya sebagian besar hak Narapidana yaitu hak untuk beribadah, hak untuk mendapatkan perawatan rohani dan jasmani, hak untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran, hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan makanan, hak untuk menyampaikan keluhan, hak untuk memperoleh bahan bacaan dan siaran media massa, hak untuk mendapatkan upah dan premi, hak untuk mendapatkan kunjungan. Adapun hak yang terpenuhi hanya hak untuk mendapatkan remisi hak untuk berassimilasi dan Cuti dan hak untuk mendapatkan pembebasan bersyarat. Adapun Faktor penghambat dalam upaya pemenuhan hak-hak para Narapidana di Rumah Tahanan Klas IIB Kabupaten Barru yaitu rendahnya pemahaman aparat dan Narapidana mengenai pemahaman merka tentang hak-hak Narapidana serta Kurangnya sarana dan prasarana pendukung.

ABSTRAK

SYAMSURIJAL, Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dalam Pelaksanaan Peradilan Pidana Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1997 Tentang Pengadilan Anak (dibimbing oleh Muh. Said Karim dan Syamsuddin Muchtar).

Pada dasarnya yang dimaksud dengan seorang anak adalah manusia yang belum dewasa. Sedangkan yang dimaksud dengan hukum perlindungan anak adalah hukum yang menjadi dasar dan pedoman untuk melindungi, mengatur dan menjamin anak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya secara seimbang dan menjadi manusia positif.

Tujuan penelitian adalah untuk mengungkap pelaksanaan peradilan anak di kota Palu serta faktor yang menghambat dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam mengimplementasikan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perlindungan hukum terhadap anak dan secara praktis menjadi masukan kepada pemerintah khususnya aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugas.

Pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, sampel dipilih secara purposive pada Polres Palu, Kejaksaan negeri Palu, pengadilan negeri Palu, rutan Palu dan balai pemasyarakatan Palu, data dideskripsikan dan dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan perlindungan hukum terhadap anak dalam pelaksanaan peradilan pidana maupun pelaksanaan ppidanaannya di kota Palu belum dilaksanakan menurut ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1997 Tentang Pengadilan Anak dan Undang-undang No. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.

Aparat penegak hukum mengalami hambatan-hambatan dalam menerapkan Undang-undang No. 3 Tahun 1997 dan Undang-undang No. 23 Tahun 2002 yaitu tidak tersedianya sarana dan prasarana yang diperuntukkan khusus bagi anak, kurangnya koordinasi antara sesama penegak hukum dan minimnya sumber daya manusia aparat penegak hukum.

ABSTRAK

AGUNG HARRIS RACHMAT. Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan Simpati Telkomsel di Makassar: Suatu Tinjauan dari Perspektif Pelajar, Mahasiswa, dan Karyawan (Dibimbing oleh Indriyanti Sudirman dan Muhammad Toaha).

Studi ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas pelanggan (pelajar, mahasiswa, dan karyawan) pengguna kartu simpati telkomsel di Makassar; (2) mengetahui faktor dominan dari lima dimensi kualitas terhadap loyalitas pelanggan untuk segmen pelajar, mahasiswa, dan karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Makassar dengan menggunakan metode survei terhadap 150 responden yang terdiri dari 50 orang pelajar, 50 orang mahasiswa, dan 50 orang karyawan pengguna simpati telkomsel. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan metode *accidental sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara/kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, *univariate of varians* dan regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lima dimensi kualitas yang terdiri dari *tangible*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *emphaty* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas baik untuk segmen pelajar, mahasiswa, dan karyawan; (2) secara parsial, untuk segmen pelajar *reliability* dan *Assurance* berpengaruh signifikan sedangkan untuk segmen mahasiswa dan karyawan *reliability*, *responsiveness* dan *Assurance* merupakan dimensi yang berpengaruh signifikan; (3) *reliability* adalah dimensi kualitas yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas pelanggan segmen pelajar dan segmen mahasiswa pengguna kartu simpati telkomsel di Makassar, sedangkan pelanggan segmen karyawan pengguna kartu simpati telkomsel di Makassar yang paling dominan pengaruhnya adalah dimensi *assurance*.

ABSTRAK

HAISAR. *Kajian Aksesibilitas Lalu Lintas Angkutan Barang Pada Jalan Dari Dan Ke Pelabuhan Dede Tolitoli Sulawesi Tengah* (di bimbing oleh Rahardjo Adisasmita dan M. Alham Djabbar).

Tujuan penelitian ini adalah (1) Menjelaskan besarnya tingkat aksesibilitas jalan untuk angkutan barang dari dan ke Pelabuhan Dede melalui lintasan jalan nasional dan lintasan jalan kabupaten Kota Tolitoli, (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor terhadap aksesibilitas tersebut, (3) Menjelaskan dampak keberadaan Jalan Moloon terhadap kondisi sosial, ekonomi, transportasi dan pengembangan wilayah, (4) Merumuskan strategi kebijakan peningkatan aksesibilitas dan dampak keberadaan Jalan Moloon.

Penelitian ini dilakukan di Kota Tolitoli Sulawesi Tengah.

Menggunakan Analisis deskriptif, berdasarkan data survey, pengisian kuisioner oleh sopir angkutan barang dan wawancara dengan Bappeda, Dinas PU, Dinas Tata Ruang, Dinas Perhubungan dan Bagian Pembangunan.

Hasil studi menunjukkan bahwa tingkat aksesibilitas melalui lintasan jalan nasional lebih tinggi dibandingkan dengan melalui lintasan jalan kabupaten walaupun jarak lintasan jalan nasional lebih jauh dibandingkan dengan lintasan jalan kabupaten, faktor yang mempengaruhi aksesibilitas jalan, selain waktu tempuh kondisi prasarana jalan khususnya kondisi permukaan dan lebar jalan sangat menentukan, dampak yang menonjol terhadap ketersediaan prasarana jalan Moloon adalah pendapatan masyarakat, usaha ekonomi dan pendapatan daerah ditinjau dari dampak ekonomi, peningkatan aksesibilitas ditinjau dari dampak transportasi dan pariwisata/rekreasi ditinjau dari dampak sosial. Peningkatan kualitas dan kuantitas jaringan jalan pada lintasan jalan kabupaten akan memberikan kemudahan dalam penataan kawasan Jalan Moloon menjadi kawasan terpadu pengembangan ekonomi yang terintegrasi dengan kawasan perdagangan dan kawasan Pelabuhan Dede.

ABSTRAK

SRI RAHAYU EKAWATI. Peningkatan Sintasan dan Pertumbuhan Kepiting Bakau (*Scylla olivacea*) Stadia Zoea Melalui Aplikasi Pakan Alami Hasil Bioenkapsulasi Karotenoid Cangkang Kepiting Non Ekonomis; dibimbing oleh Haryati L. Tandipayuk dan Muh. Yusri Karim.

Karotenoid merupakan pigmen yang dihasilkan oleh organisme tertentu. Cangkang kepiting non ekonomis karaka merupakan salah satu sumber bahan baku yang sangat strategis diisolasi untuk memperoleh karotenoid melalui proses ekstraksi menggunakan minyak ikan (*Lavertraan Oil*).

Penelitian ini bertujuan menentukan (1) dosis bioenkapsulasi emulsi karotenoid yang optimal untuk meningkatkan kandungan karotenoid Pakan alami (rotifer dan nauplius *Artemia*), (2) dosis bioenkapsulasi emulsi karotenoid yang optimal menghasilkan sintasan dan pertumbuhan larva kepiting bakau (*S. olivacea*) yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai Oktober di Balai Budidaya Air Payau Loka, Takalar. sebagai lokasi pengkayaan dan pemeliharaan larva kepiting bakau (*S. Olivacea*), menggunakan pola Rancangan Acak Lengkap dengan 5 (lima) perlakuan dan 3 kali ulangan. Ekstraksi dan analisis karotenoid dilakukan di laboratorium Kualitas Air Fakultas Kelautan dan Perikanan, Universitas Hasanuddin.

Hasil penelitian menunjukkan pengkayaan pada rotifer dosis 10,55 g/L dan nauplius *Artemia* dosis 10,07 g/L dengan menggunakan emulsi karotenoid optimal meningkatkan kandungan karotenoid dalam tubuh rotifer dan nauplius *Artemia*. Selanjutnya rotifer dan nauplius *Artemia* hasil pengkayaan tersebut setelah diberikan pada larva kepiting bakau (*S. Olivacea*), hasilnya berpengaruh sangat nyata ($P < 0,01$) menghasilkan sintasan maksimum 49,07% pada dosis optimal 7,17 g/L dan pertumbuhan panjang tubuh dan lebar karapas optimal dicapai pada kisaran dosis 7,10 g/L - 8,36 g/L.

ABSTRAK

F SUKMA W. Perbedaan Derajat Klinis Pada Penderita Strok Iskemik Akut Dengan Hiperglikemi Diabetes Dan Non Diabetes. (dibimbing oleh Amiruddin Aliah dan R. Arifin Limoa)

Hiperglikemi sering terjadi pada penderita strok iskemik akut (SIA), dan kemungkinan akibat stres fisiologis atau merupakan refleksi penyakit diabetes mellitus yang mendasari. Hiperglikemi dapat memperburuk defisit neurologik dan meningkatkan angka mortalitas. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan hiperglikemi diabetes dan non-diabetes pada SIA dan derajat klinis masih kontroversial.

Penelitian ini bertujuan mengetahui perbedaan derajat klinis penderita SIA dengan hiperglikemi diabetes dan non-diabetes.

Penelitian ini adalah jenis penelitian *cross-sectional*, melibatkan 23 penderita SIA yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, periode 30 Maret sampai 05 September 2007 di RS Wahidin Sudirohusodo, Makassar. Pada sampel dilakukan pemeriksaan kadar gula darah sewaktu (GDS) dan penilaian derajat klinis pada hari pertama masuk RS menggunakan skor NIHSS. Batas kadar ambang hiperglikemi yang digunakan 150 mg/dL. Analisis dilakukan terhadap perbedaan derajat klinis penderita dengan hiperglikemi diabetes dan non-diabetes. Data diolah dengan program SPSS versi 11,5 dan dianalisis menggunakan *Uji Pearson Chi-Square*.

Hasil Dari 23 subyek penelitian didapatkan penderita dengan hiperglikemi diabetes 14 (60,9%) dan hiperglikemi non-diabetes 9 (39,1%). Kadar rerata GDS pada hiperglikemi diabetes $244,29 \pm 74,56$ mg/dl dan hiperglikemi non-diabetes $191,04 \pm 20,68$ mg/dl. Nilai rata-rata skor NIHSS pada penderita yang diabetes 10,50 dan non-diabetes 14,33 ($p=0,201$). Data penderita hiperglikemi diabetes dengan derajat berat 1 (7,1%) kasus, derajat sedang 4 (28,6%) kasus, dan derajat ringan 9 (64,3%) kasus. Sedangkan pada penderita non-diabetes dengan derajat berat 0 (0%) kasus, derajat sedang 6 (66,7%) kasus, dan derajat ringan 3 (33,3%) kasus. Perhitungan statistik menunjukkan tidak ada perbedaan bermakna antara derajat klinis penderita SIA dengan hiperglikemi diabetes dan non-diabetes ($p = 0,176$).

Pada penelitian ini didapatkan kelompok penderita hiperglikemi non-diabetes mempunyai derajat klinis yang lebih buruk dibandingkan dengan kelompok penderita hiperglikemi diabetes.

ABSTRAK

RITA. Hubungan Mean Platelet Volume Pada Strok Iskemik Akut dan Luaran Klinis Penderita. (dibimbing oleh Amiruddin Aliah dan Misnah D. Basir).

Peningkatan *mean platelet volume* (MPV) menunjukkan tingginya reaktivitas platelet dan berhubungan dengan risiko strok. Platelet berperan penting pada patogenesis iskemia serebral melalui oklusi pembuluh darah (tromboemboli), dan sebagai mediator pada cedera neuron setelah iskemik. Penelitian berskala kecil menunjukkan hubungan MPV dan luaran klinis strok masih kontroversial, sehingga kami tertarik untuk menelitinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara MPV pada strok iskemik akut (SIA) dan luaran klinis penderita.

Penelitian ini adalah jenis penelitian *cross-sectional*, melibatkan 40 penderita SIA yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, dilaksanakan dari 30 Maret sampai 05 September 2007 di RS Wahidin Sudirohusodo, Makassar. Pada sampel dilakukan pemeriksaan MPV dan penilaian luaran klinis penderita pada hari ke-10 setelah onset strok menggunakan skor NIHSS dan *mRS*. Analisis dilakukan terhadap hubungan MPV dan luaran klinis berdasarkan skor tersebut. Data diolah dengan program SPSS versi 11,5 dan dianalisis menggunakan *Uji Pearson Chi-Square*.

Hasil Perhitungan statistik menunjukkan ada hubungan bermakna antara MPV dan luaran klinis dengan skor *mRS* ($p = 0,001$) dan NIHSS ($p = 0,000$). Hasil penelitian menunjukkan penderita dengan luaran klinis berat (neurologis dan fungsional) berdasarkan skor NIHSS dan *mRS* mempunyai nilai rerata MPV yang tinggi ($9,75 \pm 0,87$ fL). Tidak ada hubungan bermakna antara MPV dan jenis kelamin maupun kelompok umur ($p > 0,05$).

Pada penelitian ini didapatkan peningkatan MPV secara bermakna berhubungan dengan luaran klinis buruk pada penderita SIA.

ABSTRAK

FEBBY ESTER FANY KANDOU. *Analisis Kualitatif Escherichia coli Serotype O157:H7 pada Air Minum Dalam Kemasan dan Isi Ulang dengan Teknik PCR di Makassar* (dibimbing oleh Mochammad Hatta dan Muhammad Nasrum Massi).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis keberadaan bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 dengan menggunakan teknik kultur dan PCR pada air minum dalam kemasan dan air minum isi ulang dan (2) mengamati parameter fisik dari air minum dalam kemasan dan isi ulang yaitu warna, bau, rasa dan kekeruhan serta mengukur pH air.

Penelitian ini dilaksanakan di Laboratorium Biologi Molekuler dan Imunologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar. Metode yang digunakan adalah teknik kultur dengan mengidentifikasi bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 pada sampel air minum dalam kemasan dan isi ulang dengan menggunakan medium selektif Sorbitol Mac Conkey Agar dan teknik *Polymerase Chain Reaction* (PCR) dengan mengamplifikasi DNA bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 pada gen target *rfbE*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 pada teknik kultur tidak terdeteksi, sedangkan pada teknik PCR sebanyak 8,33% sampel air minum dalam kemasan dan 25% sampel air minum isi ulang terkontaminasi bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7. Parameter fisik yaitu warna, bau, rasa dan kekeruhan sesuai dengan persyaratan kesehatan yang telah ditentukan. Pengukuran pH pada sampel AMDK terendah 6,02 dan tertinggi 9,24 tidak memenuhi standar yang telah ditentukan, sedangkan pH AMIU memenuhi standar kesehatan yang telah ditentukan.

ABSTRAK

FEBBY ESTER FANY KANDOU. *Analisis Kualitatif Escherichia coli Serotype O157:H7 pada Air Minum Dalam Kemasan dan Isi Ulang dengan Teknik PCR di Makassar* (dibimbing oleh Mochammad Hatta dan Muhammad Nasrum Massi).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis keberadaan bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 dengan menggunakan teknik kultur dan

PCR pada air minum dalam kemasan dan air minum isi ulang dan (2) mengamati parameter fisik dari air minum dalam kemasan dan isi ulang yaitu

warna, bau, rasa dan kekeruhan serta mengukur pH air.

Penelitian ini dilaksanakan di Laboratorium Biologi Molekuler dan Imunologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar.

Metode

yang digunakan adalah teknik kultur dengan mengidentifikasi bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 pada sampel air minum dalam kemasan

dan isi ulang dengan menggunakan medium selektif Sorbitol Mac Conkey Agar dan teknik *Polymerase Chain Reaction* (PCR) dengan mengamplifikasi

DNA bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 pada gen target *rfbE*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7 pada teknik kultur tidak terdeteksi, sedangkan pada teknik PCR sebanyak 8,33% sampel air minum dalam kemasan dan 25% sampel air minum isi ulang terkontaminasi bakteri *Escherichia coli* serotype O157:H7.

Parameter fisik yaitu warna, bau, rasa dan kekeruhan sesuai dengan persyaratan kesehatan yang telah ditentukan. Pengukuran pH pada sampel

AMDK terendah 6,02 dan tertinggi 9,24 tidak memenuhi standar yang telah

ditentukan, sedangkan pH AMIU memenuhi standar kesehatan yang telah ditentukan.

ABSTRAK

ABD.HARIS B.SAMAH. Pengembangan Terminal Regional Kabupaten Buol Sulawesi Tengah (dibimbing oleh Shirly Wunas dan H.M.Ramli Rahim).

Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis permintaan penumpang terhadap angkutan regional Kabupaten Buol; (2) menganalisis kebutuhan lahan terminal regional Kabupaten Buol; (3) mengevaluasi rencana lokasi terminal regional Kabupaten Buol yang saat ini telah disediakan oleh Pemerintah Kabupaten Buol.

Pengambilan data dilakukan dengan survey lokasi untuk mengetahui kondisi lahan terminal dan pengumpulan data-data sekunder yang berkaitan dengan materi penelitian serta wawancara dengan informan dari berbagai instansi yang terkait kebutuhan penelitian. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis metode Ekstrapolasi untuk mengetahui pertumbuhan penumpang angkutan umum.

Permintaan angkutan penumpang di Kabupaten Buol masih rendah, dan didominasi oleh penumpang angkutan pedesaan yang melayani seluruh trayek dalam wilayah kabupaten dengan pola pergerakan menuju pusat kegiatan, baik ke ibu kota kecamatan maupun menuju ke ibu kota kabupaten. Berdasarkan hasil analisis terminal yang digunakan saat ini tidak sesuai dengan fungsi lahan. Untuk memenuhi kebutuhan terminal yang akan datang dapat diarahkan sesuai rencana tata ruang kota yang berada Kelurahan Kampung Bugis dengan luas 2.170,8m² untuk fasilitas utama dan 1.875m² untuk fasilitas penunjang. Perkembangan kota tidak mengganggu lokasi terminal yang telah ditetapkan berada dikawasan tepi kota dan telah memenuhi standar perencanaan terminal, terletak dalam jaringan trayek antar kota dalam propinsi, terletak di jalan arteri, tersedia lahan 2ha dan mempunyai akses jalan masuk atau jalan keluar terminal.

ABSTRAK

RAHMA CAYA. *Perbandingan Hasil Pengukuran Glukosa Darah Memakai Cara Vena Dan Cara Kapiler* (dibimbing oleh **Satriono** dan **A. Zulkifli Abdullah**).

Pengukuran glukosa darah vena, hingga saat ini masih dianggap standar baku emas (*gold standar*) untuk mengukur kadar glukosa darah. Pengukuran glukosa darah dengan cara kapiler lebih praktis, murah, mudah dibawa, cepat memberikan hasil, kenyamanan pasien, dan dapat digunakan sendiri pasien untuk mengontrol glukosa darahnya di rumah.

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil pengukuran glukosa darah memakai cara vena dan cara kapiler. Penelitian ini dilakukan di Laboratorium Prodia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* sebanyak 65 orang. Data dianalisis dengan uji korelasi *Pearson*, *Chi-Square*. Tingkat kemaknaan yang digunakan 0,05.

Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi linier positif yang kuat dan bermakna antara kadar glukosa darah memakai cara vena dan kadar glukosa darah memakai cara kapiler ($r = 0,74$, $P = 7.09 \cdot 10^{-13}$), Dengan garis regresi $y = 9,69 + 0,69 x$ ($y = \text{kadar glukosa darah memakai cara vena}$, $x = \text{kadar glukosa darah memakai cara kapiler}$)

ABSTRAK

ZENIATY V. GOBEL. *Evaluasi Ketersediaan Prasarana Sistem Pengolahan Limbah cair RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo* (dibimbing oleh Muh. Saleh Pallu dan Mary Selintung)

Penelitian ini bertujuan (1) Mengidentifikasi karakteristik dan kondisi fungsi pengolahan limbah cair RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo; (2) Mengevaluasi system pengolahan limbah cair untuk memenuhi standar Baku Mutu Limbah Cair berdasarkan Kepmen Lingkungan Hidup Nomor Kep-58/MENLH/12/1995.

Metode penelitian bersifat deskriptif eksploratif dengan analisis data secara kualitatif yaitu dengan pengamatan langsung dan memberikan penggambaran baik berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar mengenai kondisi pengolahan limbah cair RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo. Pengambilan sampel secara *random sampling*, *grab sampling* dan *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kuantitas air limbah pada saluran sebesar 13,95 m³/hari dengan parameter pH, BOD₅, COD dan NH₃ bebas tidak memenuhi syarat keputusan MENLH No. KEP-58/MENLH/12/1995 tentang baku mutu limbah cair bagi kegiatan rumah sakit. Tidak ada pengolahan khusus bagi limbah cair dari instalasi penunjang medik yang air limbahnya sangat beracun dan berbahaya. Air limbah dan air hujan dibuang secara tercampur melalui saluran terbuka. (2) Prasarana sistem pengolahan air limbah RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo yang saat ini pekerjaan fisiknya sudah mencapai 80% tidak sesuai jika ditinjau dari skala dan tipe IPALnya sehingga disarankan untuk dilakukan uji tes laboratorium untuk limbah cair yang dihasilkan dari setiap unit bangunan, dan harus ada pengolahan khusus bagi limbah cair dari instalasi penunjang medik sebelum masuk ke bak pengolahan utamanya.

ABSTRAK

TAUFIK. *Analisis Penyediaan Fasilitas penyeberangan Bagi Pejalan Kaki Studi Kasus Jalan Urip Sumohardjo dan Perintis Kemerdekaan Di Kota Makassar* (dibimbing oleh Herman Parung dan Ria Wikantari)

Penelitian ini bertujuan (1) Mengidentifikasi dan menjelaskan fasilitas penyeberangan pada Jl. Urip Sumohardjo dan Jl. Perintis Kemerdekaan, yaitu penentuan lokasi fasilitas penyeberangan; (2) Menentukan Jenis fasilitas penyeberangan yang dibutuhkan pada Jl. Urip Sumohardjo dan Jl. Perintis Kemerdekaan.

Pada penelitian ini digunakan metode survei penghitungan langsung terhadap arus pejalan kaki yang menyeberang jalan, arus kendaraan di ruas jalan dan kecepatan kendaraan yang dibedakan antara kecepatan mobil dan sepeda motor, daerah penelitian dibagi menjadi lima titik pengamatan pada jalan Urip Sumohardjo dan lima titik pada jalan Perintis kemerdekaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi eksisting fasilitas penyeberangan yang tersedia baik di ruas jalan maupun di persimpangan adalah berupa *zebra cross*. Rekomendasi awal fasilitas penyeberangan yang dibutuhkan di jalan Urip Sumohardjo dan Perintis Kemerdekaan adalah penyeberangan sebidang berupa *Pelican Crossing* dengan pelindung dan penyeberangan tidak sebidang berupa jembatan penyeberangan.

ABSTRAK

PETRUS NARI TODING. *Prospek Pengembangan Komoditas Jagung di Kabupaten Tana Toraja (dibimbing oleh Farida Nurland, dan Yunus Musa).*

Penelitian ini bertujuan untuk ; (1) menganalisis pemanfaatan potensi sumberdaya lahan dan sumberdaya manusia dengan dukungan agroekosistem yang ada pada usahatani jagung baik pada sawah tadah hujan maupun pada lahan kering di Kabupaten Tana Toraja (2) menganalisis tingkat keuntungan usahatani jagung usahatani jagung baik pada lahan sawah tadah hujan maupun pada lahan kering yang dilakukan petani di Kabupaten Tana Toraja, (3) menganalisis tingkat produktivitas dan pendapatan yang diperoleh petani jagung baik pada sawah tadah hujan maupun pada lahan kering di Kabupaten Tana Toraja.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Tana Toraja, pada 3 kecamatan yaitu Kecamatan Bonggakaradeng, Saluputti dan Bittuang, dan dari tiga kecamatan tersebut dipilih masing-masing satu desa, kemudian dipilih secara purposif yaitu 30 orang responden untuk mewakili satu desa, dengan demikian jumlah responden sebanyak 90 orang. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis pendapatan dan analisis keuntungan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa (1) Prospek pengembangan komoditas jagung di Kabupaten Tana Toraja, cukup tinggi, hal ini ditunjang oleh potensi luas lahan yang masih dapat dikembangkan baik pada sawah tadah hujan (14.055 Ha) maupun pada lahan kering (54.646 Ha) dan potensi sumberdaya manusia yang bergerak di bidang pertanian paling tinggi dibanding pada sektor kegiatan lainnya serta kelembagaan ekonomi yang cukup mendukung, (2) Rata-rata tingkat produktivitas petani masih rendah, sehingga masih ada peluang untuk peningkatan produktivitas melalui intensifikasi pertanian. Produktivitas jagung pada sawah tadah hujan sebesar 4,25 ton/ha sedangkan pada lahan kering 3,84 ton/ha (3) Usahatani tanaman jagung baik sawah tadah hujan dan lahan kering menguntungkan. Total keuntungan yang diperoleh pada sawah tadah hujan yaitu sebesar Rp. 415.800.000 dengan nilai R/C sebesar 2,22 yang berarti bahwa setiap penambahan modal Rp. 100 akan menghasilkan keuntungan Rp. 222. Sedangkan pada lahan kering total keuntungan yang diperoleh petani sebesar Rp. 301.105.000 dengan nilai R/C sebesar 2,14 yang berarti bahwa setiap penambahan modal Rp. 100 akan menghasilkan keuntungan Rp. 214.

ABSTRAK

HAPSA RIANTY. *Tingkat Kenyamanan Termal Ditinjau dari Orientasi Bangunan pada Ruang Tamu Rumah Tinggal Sederhana Tipe 50 Perumahan Nusa Tamalanrea Indah Makassar* (dibimbing oleh Muh. Ramli Rahim dan Sri Suryani).

Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat kenyamanan termal meliputi temperatur udara, kelembaban udara relatif, dan kecepatan angin dalam ruang tamu pada unit bangunan rumah tinggal sederhana tipe 50 dengan orientasi bangunan yang berbeda.

Penelitian dilaksanakan di Perumahan Nusa Tamalanrea Indah Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen dengan pengukuran langsung di lapangan selama 11 hari kerja mulai pukul 08.00 – 19.00 Wita yang dilakukan secara bersamaan pada keempat rumah yang berbeda orientasi yaitu Blok DE/12 orientasi Barat, Blok DC/2 orientasi Timur, Blok DF/18 orientasi Utara, dan Blok DB/20 orientasi Selatan. Data yang diperoleh dianalisis dengan memasukkan data hasil pengukuran dalam persamaan perhitungan rata-rata untuk mendapatkan besar tingkat kenyamanan termal. Variabel tingkat kenyamanan termal dalam penelitian ini adalah temperatur udara, kelembaban udara relatif, dan kecepatan angin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengukuran langsung di lapangan yang dilakukan pada tanggal 14 – 24 Mei 2007 mulai pukul 08.00 – 19.00 Wita dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan orientasi bangunan mengakibatkan perbedaan temperatur, kelembaban udara relatif dan kecepatan angin dalam ruang. Temperatur udara rata-rata pada ruang tamu mencapai maksimum pada rumah yang berorientasi Utara sebesar $31,57^{\circ}\text{C}$, kelembaban udara relatif rata-rata sebesar 66,14 RH%, dan kecepatan angin rata-rata sebesar 0,17 m/detik. Sedangkan mencapai minimum pada rumah yang berorientasi Selatan dengan temperatur rata-rata sebesar $30,41^{\circ}\text{C}$, kelembaban udara relatif rata-rata 68,54 RH%, dan kecepatan angin rata-rata 0,16 m/detik.

ABSTRAK

ROSPINAH. Efektivitas dan Potensi Pengembangan Pendidikan Kecakapan Hidup (*Life Skills*) Bagi Anak Putus Sekolah di Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Bambang Heryanto dan Ria Wikantari).

Tujuan penelitian ini adalah untuk; (1) mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan program pendidikan kecakapan hidup bagi anak putus sekolah di Kabupaten Gowa, dan (2) mengetahui potensi wilayah yang mendukung pelaksanaan program *Life Skills* di Kabupaten Gowa.

Penelitian dilaksanakan dari Bulan April sampai Juli 2008 di Kecamatan Pallangga dan Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif-kualitatif. Analisis data menggunakan *skala likert*.

Hasil penelitian menunjukkan; (1) indikator efektivitas program *Life Skills* yang paling tinggi adalah menekan tingkat pengangguran, sementara indikator; peningkatan produksi, pemasaran hasil usaha, dan peningkatan penghasilan ekonomi dinilai kurang efektif. (2) Efektivitas pelaksanaan program *Life Skills* di Kecamatan Pallangga terjadi pada indikator diversifikasi usaha, dan di Kecamatan Pallangga diperoleh pada indikator diversifikasi usaha dan kesesuaian produk dengan kecakapan hidup. Indikator yang lain, yaitu; pemasaran produk secara kontinyu, lokasi pemasaran, dan kemandirian PKBM memiliki nilai kurang efektif. (3) Potensi wilayah yang mendukung program *Life Skills* sangat efektif meningkatkan pendidikan secara non-formal dan prasarana. Nilai efektif diperoleh pada indikator penyerapan tenaga kerja, dan nilai kurang efektif pada indikator; kesesuaian jenis kecakapan hidup yang dikembangkan dengan daya dukung sumberdaya lokal, ketersediaan sarana, dukungan kebijakan, dan dukungan kelembagaan. (4) Diperlukan re-desain pengembang program pendidikan kecakapan hidup sehingga bersinergis dengan kebijakan pengembangan wilayah Kabupaten Gowa.

ABSTRAK

UMAR UGAR. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua* (dibimbing oleh Muh. Natsir Kadir dan J. Ronsumbre).

Penelitian ini bertujuan 1) mengetahui hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua dan 2) mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua.

Lokasi penelitian ini di Kantor Pemertintah Daerah Provinsi Papua. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *pertama*, sikap pimpinan yang memperhatikan bawahan dan meningkatkan kesejahteraan serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. *Kedua*, peningkatan sumber daya manusia dengan jalan adanya motivator yang mendorong semangat kerja pegawai. *Ketiga*, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan jalan pembagian kerja yang jelas. *Keempat*, pegawai dilibatkan pada seluruh rangkaian kegiatan sebagai upaya penghargaan dalam meningkatkan kinerja, di samping pemberian penghargaan berupa insentif. *Kelima*, sikap adil dan transparan serta pembinaan yang dapat memberi rasa aman dan puas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. *Keenam*, pelaksanaan pekerjaan dengan penuh dedikasi untuk menghasilkan pencapaian target yang ditetapkan.

ABSTRAKSI

ANDI MAIDA, Analisis Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Palopo. (dibimbing oleh **Prof DR Muh Nur Sadik, MPM.** dan **Drs Lutfi Atmansyah. MA**)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Hubungan Antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palopo. Dalam memperoleh data dilakukan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun yang dijadikan sampel adalah 50% dari jumlah populasi 192 dengan memilih sampel 95 responden dengan menggunakan teknik acak sederhana.

Hasil analisis data menunjukkan nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 2,99 atau tergolong tinggi, sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 2,93 Atau juga tergolong tinggi. Dengan demikian , variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja

ABSTRAK

ARIANI ARIFIN. *Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja*
(dibimbing oleh Syamsul Bachri dan M. Guntur Hamzah).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pelaksanaan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja, (2) pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, (3) faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, tipe penelitian adalah tipe penelitian hukum sosiologis. Data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder dianalisis secara kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi belum pernah dilaksanakan sedangkan pengadilan hubungan industrial telah melaksanakan fungsinya, namun belum optimal. (2) Pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil, dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan industrial belum optimal karena masih banyak perselisihan pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya lebih dari 50 hari. (3) Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu : pihak pengusaha cenderung kurang berkomunikasi dengan pekerja/buruhnya,, domisili pihak pengusaha diluar kota Makassar, pekerja/buruh sering tidak sabar dengan proses perundingan yang panjang dan sulit. Sumber daya manusia dalam hal ini hakim ad hoc tidak harus seorang sarjana hukum padahal dibutuhkan pemahaman mengenai hukum secara mendalam dalam menangani suatu perkara, pekerja/buruh dan pengusaha tidak yakin dengan pengadilan hubungan industrial.

ABSTRAK

DJUMRAN YUSUF. Analisis Sosial Ekonomi Usaha Pembesaran Ikan Bandeng di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone (dibimbing oleh Adri Said dan Iqbal Djawad).

Peningkatan produktifitas tambak dapat dilakukan dengan intensifikasi melalui perubahan teknologi usaha tambak antara lain perbaikan konstruksi tambak dan manajemen usaha. Salah satu komoditas perikanan potensial dikembangkan untuk meningkatkan taraf hidup rakyat adalah ikan bandeng.

Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor sosial ekonomi yang memengaruhi pendapatan usahatani tambak.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan dari bulan Maret sampai dengan April 2007. Populasi penelitian sebesar 204 orang (148 petani tambak tradisional dan 56 petani tambak semi-intensif). Pengambilan sampel dilakukan dengan *Stratified Random Sampling* sebanyak 20% yakni 29 orang dari petani tambak sistim tradisional dan 11 orang dari petani tambak sistim semi-intensif. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*), analisis pendapatan, analisis RC-Ratio, dan *partial budget* (PB).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sosial ekonomi yang berpengaruh nyata atau signifikan terhadap pendapatan usahatani tambak ikan bandeng yaitu: luas tambak, umur, jumlah tanggungan keluarga, jumlah nener, dan variabel *dummy*. Adapun variabel lainnya yaitu: pendidikan, pengalaman usahatani, dan tenaga kerja tidak berpengaruh nyata. Tingkat pendapatan bersih perhektar pada usahatani tambak ikan bandeng sistim pemeliharaan semi-intensif sebesar Rp 7.035.824,41 lebih besar daripada tambak sistim pemeliharaan tradisional sebesar Rp 2.431.831,34. Hal ini menunjukkan bahwa usahatani tambak ikan bandeng dengan sistim (teknologi) pemeliharaan semi-intensif lebih menguntungkan dibandingkan dengan sistim pemeliharaan tradisional. Usahatani tambak ikan bandeng sistim semi-intensif mempunyai nilai RC-Ratio (3,51) yang lebih besar dari RC-Ratio pada tambak sistim tradisional (2,07) sehingga tambak semi intensif lebih layak untuk dijalankan dibandingkan dengan tambak tradisional. Demikian pula angka Partial-Budget sebesar Rp 4.603.993,07 yang menunjukkan bahwa jika petani tambak ikan bandeng beralih dari sistim pemeliharaan tradisional ke sistim pemeliharaan semi-intensif akan menguntungkan bagi petani tambak.

ABSTRAK

MUHAMMAD RUSLI. Tanggapan Anak Jalanan terhadap Program Pemberdayaan di Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSA) Baruga Sayang Anak I Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Yayasan Waspana Makassar (dibimbing oleh M. Tahir Kasnawi dan Maria E. Pandu)

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui Karakteristik Anak Jalanan di Rumah Perlindungan Sosial Anak Baruga Sayang Anak I Makassar, (2) Untuk mengetahui Tanggapan Anak Jalanan terhadap program – program Pemberdayaan yang dilaksanakan di Rumah Perlindungan Sosial Anak Baruga Sayang Anak I, (3) Untuk mengetahui Harapan – harapan Anak Jalanan terhadap program Pemberdayaan selanjutnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Perlindungan Sosial Anak Baruga Sayang Anak I Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif kualitatif. Sampel yang digunakan adalah 40 Orang penerima bantuan Beasiswa yang bekerja dijalanan dengan tingkatan umur antara 7 sampai 18 tahun yang ditetapkan dengan tehnik analisa data kualitatif dalam bentuk tabel frekwensi. Dalam pengumpulan data menggunakan tehnik Wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa harapan dan tanggapan anak jalanan terhadap pihak pemerintah sebanyak 57,5 % menginginkan tersedianya sekolah dengan biaya yang murah untuk mencegah agar anak jalanan tidak mengalami putus sekolah.

ABSTRAK

RAKHMAT THAHIR. *Analisis Kebijakan Terhadap Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Di kabupaten Mamuju* (dibimbing oleh Muh. Nur Sadik dan Hj. A. Reni).

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses tersebut pada Tahun Anggaran 2006 di Kabupaten Mamuju.

Teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*Interview*) dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Content Analysis* (Analisis Isi).

Hasil penelitian ini menunjukkan dua hal, yaitu : (1) Proses pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Kabupaten Mamuju pada Tahun Anggaran 2006 tidak berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah diatur dalam Keppres No. 80 Tahun 2003 beserta Perpres No.85 Tahun 2006 tentang Perubahan keenam Pedoman Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. (2) Beberapa faktor yang mempengaruhi proses Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Kabupaten Mamuju pada Tahun Anggaran 2006 adalah lemahnya pengawasan, tingginya intervensi atasan, dan rendahnya pemahaman baik Pejabat/Panitia dan Unit Layanan Pengadaan barang/jasa serta Pejabat Pembuat Komitmen terhadap peraturan-peraturan yang mengatur masalah Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah.

ABSTRAK

MARLON MALAU. Analisis Kekuatan Budaya Organisasi pada Karyawan PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk. Perkebunan Balombessie, Bulukumba, Sulawesi Selatan (dibimbing oleh **Ria Mardiana** dan **Wardhani Hakim**).

Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat budaya organisasi pada karyawan dengan mengukur faktor-faktor pembentuk kekuatan budaya berupa kekokohan, kejelasan dan penyebaran budaya organisasi. Metoda analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, karyawan baik secara kolektif maupun berdasarkan strata ya itu karyawan Supervisor dan karyawan non Supervisor telah memiliki budaya organisasi yang sangat kuat. Berdasarkan hasil pengujian terhadap faktor-faktor pembentuk kekuatan budaya organisasi tersebut secara signifikan terbukti tinggi. Kedua, Karyawan Supervisor pada umumnya memiliki tingkat kekokohan dan penyebaran budaya organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan non Supervisor maupun karyawan kolektif. Ketiga, karyawan non Supervisor memiliki tingkat kejelasan budaya organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Supervisor maupun karyawan secara kolektif.

ABSTRAK

ZAHRAENI KUMALAWATI., P101203013. Dampak Penggunaan Kombinasi Mikoriza (*Glomus fasciculatus*), *Gliocladium* sp. dan *Pseudomonas fluorescens* pada Pertumbuhan Bibit Vanili (*Vanilla planifolia* Andrews) dan Intensitas Penyakit Busuk Batang (*Fusarium oxysporum* f.sp. *vanillae*) (dibimbing oleh Baharuddin dan Amirullah Dachlan)

Penelitian ini bertujuan mengetahui dampak penggunaan mikoriza kombinasi mikoriza (*Glomus fasciculatus*) dengan mikroorganisme antagonis *Gliocladium* sp. dan *Pseudomonas fluorescens* pada pertumbuhan bibit vanili (*Vanilla planifolia* Andrews) dan intensitas penyakit busuk batang (*Fusarium oxysporum* f.sp. *vanillae*).

Penelitian dilaksanakan dengan pola rancangan acak kelompok (RAK). Perlakuan terdiri atas : Kontrol positif (K+), Mikoriza (M), Mikoriza + *Gliocladium* sp. (MG), Mikoriza + *P. fluorescens* (MP), *Gliocladium* sp. + *P. fluorescens* (GP), Mikoriza + *Gliocladium* sp.+ *P. fluorescens* (MGP), Kontrol negatif (K-), Mikoriza + *Fusarium* (MF), Mikoriza + *Gliocladium* sp. + *Fusarium* (MGF), Mikoriza + *P. fluorescens* + *Fusarium* (MPF), *Gliocladium* sp.+ *P. fluorescens* + *Fusarium* (GPF), Mikoriza + *Gliocladium* sp. + *P. fluorescens* + *Fusarium* (MGPF). Masing-masing perlakuan diulang sebanyak 3 kali dengan 2 unit sehingga diperoleh 72 unit percobaan. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis ragam dan diuji dengan metode kontras orthogonal. untuk melihat perbedaan kombinasi antar perlakuan.

Dalam penelitian ini dilakukan isolasi dan identifikasi patogen, perbanyak mikroorganisme antagonis, perbanyak dan identifikasi Mikoriza, aplikasi Mikoriza dan mikroba antagonis, dan pewarnaan jaringan serta pengamatan mikroskopis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mikoriza memberikan hasil lebih baik pada pertumbuhan tanaman vanili dibandingkan bila diberikan bersama mikroba antagonis *Gliocladium* sp dan *Pseudomonas fluorescens*. Mikoriza, *Gliocladium* sp dan *P. fluorescens* baik yang diberikan secara tunggal maupun secara kombinasi memberikan dampak yang lebih baik bagi penyusunan protein dalam tanaman vanili. Kombinasi Mikoriza dengan bakteri *P. fluorescens* berdampak lebih baik bagi persentase kolonisasi Mikoriza pada akar vanili. Mikoriza dan kombinasinya dengan mikroba antagonis *Gliocladium* sp dan *P. fluorescens* berhasil menurunkan intensitas serangan penyakit busuk batang (PBB) pada tanaman vanili dari 81 % menjadi 33.33 %.

ABSTRAK

La Ode Muh. Yusuf Hibali. *Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Sampah Secara Terpadu Di Kelurahan Bataraguru Kecamatan Wolio Kota Bau-Bau.* Di bawah Bimbingan Mary Selintung dan Syahrul.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sampah secara terpadu guna menjaga kebersihan Kelurahan Bataraguru secara berkelanjutan dan untuk menjelaskan sistem kelembagaan formal dan mekanisme pengelolaan sampah di kelurahan Bataraguru. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yakni masyarakat di Kelurahan Bataraguru Kecamatan Wolio yang terdiri dari 4 RK dalam 1428 KK (Sumber, Kantor Kelurahan Bataraguru). Sampel ditetapkan 10% dari populasi, sehingga diperoleh sampel penelitian sebesar 143 KK. Metode analisis data adalah deskriptif kualitatif dengan analisis tabulasi silang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat Kelurahan Bataraguru dalam kegiatan pengelolaan sampah dapat dilihat dari beberapa tahap yakni (1) tahap pengumpulan, (2) tahap pemisahan dan memasukkan dalam kantong plastik dan disimpan didepan rumah masing-masing, (3) tahap pembuangan akhir yang dilakukan oleh Dinas Kebersihan Kota Bau-Bau. Sistem dan Mekanisme kerja pengelolaan sampah dilakukan oleh lembaga formal, yaitu dari Dinas Kebersihan Kota Bau-Bau bekerjasama dengan camat, lurah juga lembaga-lembaga formal lainnya seperti Dinas Kesehatan, Organisasi PKK, Dharma Wanita, Dharma Pertiwi, Posyandu dalam memberikan penyuluhan.

ABSTRAK

Chairul Saleh. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Telekomunikasi yang Terdaftar Pada Bursa Efek Jakarta (dibimbing oleh: **Muhammad Ali dan Anwar Guricci**).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja keuangan dan tingkat penciptaan nilai Perusahaan Telekomunikasi yang terdaftar pada Bursa Efek Jakarta terhadap pemegang saham.

Teknik dalam pengujian hipotesis digunakan rasio keuangan dan Metode Economic Value Added (EVA).

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kinerja keuangan perusahaan berfluktuasi. Tingkat profitabilitas perusahaan telekomunikasi menurun kecuali PT. Telkom. Rata-rata rasio likuiditas seluruh perusahaan menurun, sedangkan rasio aktivitasnya meningkat. Rasio Solvabilitas PT. Telkom dan PT. Infoasia Global menurun, sedangkan PT. Indosat meningkat.

Dari ketiga perusahaan telekomunikasi yang terdaftar pada Bursa Efek Jakarta selama tahun 2003 sampai 2005, hanya PT. Telkom yang mempunyai nilai EVA positif yang berarti tingkat pemanfaatan laba dan modal lebih besar dari investasi modal dan biaya modal rata-rata tertimbang yang digunakan, sedangkan PT. Indosat nilainya EVA negatif kecuali pada tahun 2004. PT. Infoasia Global nilai Eva negatif dari tahun 2003 sampai tahun 2005.

ABSTRAK

Alsry Mulyani, *Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Retribusi Terminal Kota Parepare* (dibimbing oleh Hj. Rahmatia Dan Paulus Uppun).

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat efektivitas dan efisiensi dari pengelolaan retribusi terminal di Kota Parepare. Dugaan sementara penulis (hipotesis) bahwa pengelolaan retribusi terminal di Kota Parepare belum efektif dan efisien dan menurut tingkat eksplansinya penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif

Pengelolaan retribusi terminal kota Parepare sudah efektif. Dari 9 tahun pengelolaan retribusi terminal Kota Parepare, ternyata terdapat 2 tahun yang pengelolaannya mencapai tingkat sangat efektif (lebih dari 100%) yakni Tahun 2000 dan Tahun 2001.

Pengelolaan retribusi terminal di Kota Parepare juga sudah efisien. Dari 9 tahun (dari Tahun 1998 – Tahun 2006), ternyata, pada Tahun 2001 pengelolaan retribusi di Kota Parepare mengalami efisiensi tertinggi (sangat efisien) bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Atas hasil peneleitian tersebut pada bagian akhir penulis merekomendasikan beberapa hal, diantaranya: Pentingnya Kota Parepare lebih mengefektivikan pemungutan retribusi terminal dengan melakukan identifikasi objek retribusi dengan tepat sekaligus penetapan target penerimaan yang lebih rasional. Perlu penelitian lebih lanjut atas penelitian ini, terutama terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan retribusi terminal di Kota Parepare serta metode penetapan target retribusi terminal.

ABSTRAK

ZUMIYATI SANU IBRAHIM. *Perlindungan Hukum Hak-hak Masyarakat Atas Tanah dalam Pelaksanaan Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo* (dibimbing oleh Aminuddin Salle dan Sri Susyanti Nur).

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) status tanah yang digunakan untuk pengembangan program agropolitan (2) pelaksanaan wewenang dan tanggungjawab pemerintah dalam upaya perlindungan hukum hak-hak masyarakat atas tanah (3) partisipasi masyarakat dalam upaya perlindungan hak-haknya atas tanah.

Penelitian ini dilaksanakan di kawasan agropolitan Kelurahan Tenilo Kecamatan Limboto sebagai pusat percontohan program agropolitan Provinsi Gorontalo. Responden berjumlah 60 orang adalah masyarakat yang menguasai tanah di kawasan agropolitan. Pengambilan sampel dilakukan secara purposif sesuai tujuan penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif-kualitatif dengan memberikan penafsiran dan kesimpulan terhadap data yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status tanah yang ada di kawasan agropolitan adalah tanah negara yang telah dikuasai oleh masyarakat sejak dahulu secara turun temurun tetapi belum memiliki bukti kepemilikan yang sah. Wewenang dan tanggungjawab pemerintah belum optimal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak masyarakat atas tanah sementara masyarakat masih kurang berpartisipasi dalam upaya perlindungan hak-haknya atas tanah.

ABSTRAK

JOHANN TARRU MADA. *Analisis Pengaruh EVA, NOPAT, dan PAT Terhadap MVA Emiten Kelompok Indeks LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta* (dibimbing oleh Muhammad Asdar dan Muhammad Ali).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh EVA (*Economic Value Added*), NOPAT (*Net Operating Profit After Tax*), dan PAT (*Profit After Tax*) terhadap MVA secara parsial; (2) pengaruh EVA, NOPAT dan PAT terhadap MVA secara simultan; (3) hubungan antara EVA, NOPAT, dan PAT dengan MVA.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi emiten kelompok Indeks LQ-45 yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta, periode 2001-2005. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria emiten yang dipilih menjadi sampel merupakan anggota indeks LQ-45 dan emiten tersebut terdaftar minimal satu tahun pada indeks LQ-45 pada periode 2001-2005. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui teknik pengolahan data *Pooled Time Series*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial NOPAT dan PAT mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap MVA, sedangkan EVA mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap MVA. Secara simultan EVA, NOPAT, dan PAT menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap MVA. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa NOPAT mempunyai hubungan yang paling kuat dengan MVA, diikuti oleh hubungan PAT dengan MVA, sedangkan hubungan EVA dengan MVA memperlihatkan hubungan yang paling lemah.

ABSTRAK

AZWAR, *Pengelolaan Sumber Daya Laut Berbasis Masyarakat Di Kawasan Taman Nasional Taka Bonerate Kabupaten Selayar* (dibimbing oleh Yusran Nur Indar dan Mansur Radjab).

Penelitian ini bertujuan menjelaskan permasalahan pengelolaan sumber daya laut di Kawasan Taman Nasional Taka Bonerate dan bentuk pengelolaan sumber daya laut oleh nelayan lokal dan pendatang.

Penelitian ini dilakukan di Kawasan Taman Nasional Taka Bonerate (Khususnya Pulau Rajuni). Pulau Rajuni merupakan pulau yang terletak ditengah-tengah Kawasan Taman Nasional Taka Bonerate. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan telaah dokumen serta pengolahan data dan dianalisa secara kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya laut perlu perhatian lebih serius dari berbagai kalangan. Seperti Pemerintah, NGO, dan Lembaga Masyarakat lokal. Bentuk pengelolaan sumber daya laut di Kawasan Taman Nasional Taka Bonerate dilakukan oleh nelayan lokal dan nelayan pendatang. Dampak pengelolaan sumber daya laut ini berakibat pada lingkungan dan sosial-ekonomi masyarakat.

ABSTRAK

JAMALUDDIN ISKANDAR, *Orang Bugis Perantau: Pola Interaksi Sosial di Kota Samarinda dan Kota Palu* (dibimbing oleh H. M. Tahir Kasnawi, H. Abu Hamid dan TR Andi Lolo).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kekayaan pola interaksi sosial orang Bugis perantau, baik sesama orang Bugis maupun dengan etnis lain, sehingga mereka dapat diterima dan surpaif di mana pun orang Bugis berada dan beraktifitas. Penelitian ini secara husus di tujukan (1) Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pola interaksi sosial orang Bugis perantau di Kota Samarinda dan Palu (2) Mengkaji dan menjelaskan perilaku sosial ekonomi orang Bugis perantau di kota Samarinda dan kota Palu baik dari segi : Pemukiman, pekerjaan, dan perkawinan. (3) Mengkaji hubungan orang Bugis perantau dengan daerah asalnya.

Penelitian ini berlokasi di Kota Samarinda ibukota Provinsi Kalimantan Timur dan Kota Palu ibukota Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan lokasi khusus penelitian diadakan di masing-masing kecamatan yang terdapat di Kota Samarinda dan Kota Palu dengan melihat dan mempertimbangkan situasi sosial masyarakat khususnya orang Bugis Perantau. Penentuan lokasi penelitian dan unit analisis orang Bugis perantau secara Purposiv dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan life history.

Dalam studi ini di temukan fakta bahwa orang Bugis perantau dalam menjalin interaksi sosial dengan sesama manusia berpegang pada beberapa prinsip interaksi yang sejak lama dipedomani oleh orang Bugis dimanapun dia berada, prinsip yang dimaksud antara lain: *lempu, sipakatau . getteng, warani, ada tongeng, dan siri* . Orang Bugis perantau khususnya di kota Samarinda, tampak kemampuan mereka untuk meraih posisi-posisi penting di berbagai bidang kehidupan, terutama di bidang politik, birokrasi, pemerintahan maupun bidang perdagangan dan ekonomi. Orang Bugis di kota Palu selain bidang ekonomi dan perdagangan yang menempati posisi elit birokrat dan politik tidak sebanyak yang terjadi di kota Samarinda. Konflik antara orang Bugis perantau dengan etnis lain yang melibatkan secara terbuka kelompok etnis di kota Palu walaupun kecil volumenya akan tetapi lebih besar intensitasnya dibandingkan dengan konflik orang Bugis perantau dengan etnis lain yang melibatkan kelompok etnis secara terbuka yang terjadi di kota Samarinda.

ABSTRAK

LM. Zainal Abidin K, 2008, Analisis Pengaruh Konsentrasi Benzena (C₆H₆) di Tempat Kerja Terhadap Kadar Fenol dalam Urine pada Tenaga Kerja Bagian Pengecatan PT. Maruki International Indonesia Makassar (Dibimbing Oleh Rafael Djajakusli dan H. Hasanuddin Ishak).

Salah satu bahan pencemar udara yang berasal dari penggunaan bahan produksi untuk industri adalah Benzena (C₆H₆), Benzena merupakan zat karsinogen yang kuat dan dapat menyebabkan berbagai tipe kanker, terutama leukemia. Industri pengecatan benzena banyak digunakan sebagai pelarut karena sifatnya yang cepat larut dalam cat. Pekerja pada bagian pengecatan mempunyai risiko tinggi terpapar oleh benzene.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor masa kerja, lama kerja dan penggunaan APD serta faktor yang paling berpengaruh terhadap kadar fenol dalam urine tenaga kerja. Jenis penelitian adalah observasional dengan rancangan *Cross Sectional Study*. Populasi adalah seluruh tenaga kerja jumlahnya sebanyak 51 orang. Sampel penelitian sebanyak 33 orang, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada ke tiga unit bagian pengecatan (*Finishing Painting, Shira Painting dan Kararing Furatto/Chakusoku*). Uji statistik menggunakan Chi-Square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsentrasi benzene pada dua unit pengukuran yaitu FP dan SP di atas NAB sedangkan KF/Ch di bawah NAB. Hasil uji statistik Chi-Square untuk faktor masa kerja menunjukkan bahwa nilai $p = 0,019$, ini berarti ada pengaruh masa kerja terhadap kadar fenol dalam urine. Faktor lama kerja menunjukkan nilai $p = 0,013$, ini berarti ada pengaruh lama kerja terhadap kadar fenol dalam urine. Hasil uji multivariat menunjukkan variabel masa kerja dan lama kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kadar fenol dalam urine dibanding dengan variabel lainnya.

Disarankan kepada perusahaan harus melakukan substitusi tenaga kerja yang lebih lama bekerja dengan tenaga kerja yang baru bekerja, menyiapkan APD yang telah distandarisi, peningkatan kesadaran karyawan untuk menggunakan APD saat bekerja dan sesuai pada tempatnya. Instansi terkait untuk selalu aktif melakukan pengawasan dan pembinaan tentang K3.

Kata Kunci : Benzena, Fenol Urine

ABSTRAK

WAHYUDDIN SULEMAN. Efektivitas Kombinasi Celecoxib Dan Acetaminofen Pada Penanganan Nyeri Pasca Bedah Otolaringologi (dibimbing oleh Andi Husni Tanra dan Burhanuddin Bahar)

penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efek kombinasi celecoxib dan acetaminofen sebagai analgetik pasca bedah otolaringologi.

Uji klinis tersamar ganda ini melibatkan 30 pasien (usia 15-60 tahun) yang menjalani pembedahan otolaringologi elektif dan nyeri dinilai dengan menggunakan *numerical rating scale* (NRS) selama 24 jam. Pasien secara acak mendapatkan celecoxib 400 mg sekali sehari dikombinasikan dengan acetaminofen 500 mg enam kali sehari (n = 10), celecoxib 400 mg sekali sehari (n = 10) dan acetaminofen 500 mg enam kali sehari (n = 10). Dosis awal diberi 2 jam sebelum pembedahan dimulai. Seluruh pasien mendapatkan prosedur standar anestesi umum. Tiap kelompok dibandingkan dengan menilai skor nyeri (NRS), waktu pertama kali dibutuhkannya analgetik tambahan (tramadol) dan total kebutuhan analgetik tambahan selama 24 jam serta efek samping yang terjadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kombinasi celecoxib dan acetaminofen memiliki kelebihan ($p < 0.05$), dibandingkan celecoxib atau acetaminofen bila diberikan secara tunggal.

Kata Kunci: Nyeri pasca bedah, COX-2 Inhibitor, COX-3 Inhibitor, Celecoxib, Acetaminofen

**PERBANDINGAN DERAJAT PERLEMAKAN HATI NONALKOHOLIK
BERDASARKAN PEMERIKSAAN ULTRASONOGRAFI ABDOMEN
PADA OBESITAS SENTRAL DAN OBESITAS PERIFER**

A B S T R A K

Tujuan Penelitian : Mengetahui korelasi derajat perlemakan hati nonalkoholik berdasarkan pemeriksaan sonografi hepar pada obesitas sentral dan obesitas perifer.

Jenis dan desain penelitian : Penelitian analitik dengan metode Cross sectional.

Bahan dan cara penelitian : diperoleh sampel penelitian selama bulan Maret sampai Juli 2008 yang menjalani pemeriksaan ultrasonografi abdomen dengan obesitas di RSUP dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.

Hasil Penelitian : dari 97 sampel penelitian didapatkan adanya perbedaan yang bermakna ($p=0,046$) terjadinya derajat perlemakan hati nonalkoholik pada obesitas sentral dan perifer dimana obesitas sentral lebih cenderung terjadinya perlemakan hati. Pada pemeriksaan fungsi hati, sebagian penderita obesitas tidak mengalami gangguan fungsi hati (peningkatan SGOT/SGPT) tetapi gangguan fungsi hati lebih cenderung terjadi pada obesitas sentral.

Kesimpulan : perlemakan hati nonalkoholik lebih cenderung terjadi pada obesitas sentral dan memiliki korelasi terhadap gangguan fungsi hati.

Kata kunci : Ultrasonografi abdomen, perlemakan hati nonalkoholik, obesitas sentral dan obesitas perifer.

ABSTRAK

EFENDY. *Pengaruh Pemberian MP-ASI terhadap Status Gizi Anak Umur 6-24 Bulan Berdasarkan Variasi Geografis (Kepulauan, Pesisir dan Pegunungan) di Kabupaten Buton Tahun 2008* (di bombing oleh Burhanuddin Bahar dan Meta Mahendradatta).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemberian MP-ASI terhadap status gizi anak 6-24 bulan berdasarkan geografis.

Desain penelitian ini adalah survei dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional study*). Sampel dipilih dengan *proportionate stratified random sampling* sebanyak 191 anak umur 6-24 bulan. Data dianalisis dengan analisis *univariat dan bivariat independent samples t-Test* dan Analisis *One Way Anova*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa asupan MP-ASI (energi) terhadap status gizi BB/TB dari ketiga wilayah terdapat perbedaan variasi di daerah pegunungan ($p=0,020$), status gizi TB/U tidak ditemukan variasi pada ketiga wilayah, status gizi BB/U terdapat perbedaan variasi di wilayah kepulauan ($p=0,035$) dan pegunungan ($p=0,036$). Untuk asupan protein berdasarkan status gizi BB/TB tidak ditemukan perbedaan variasi dari ketiga wilayah, begitu juga untuk TB/U, sedangkan BB/U ditemukan perbedaan variasi di wilayah kepulauan ($p=0,043$) dan pesisir ($p=0,040$).

ABSTRAK

EFENDY. *Pengaruh Pemberian MP-ASI terhadap Status Gizi Anak Umur 6-24 Bulan Berdasarkan Variasi Geografis (Kepulauan, Pesisir dan Pegunungan) di Kabupaten Buton Tahun 2008* (di bombing oleh Burhanuddin Bahar dan Meta Mahendradatta).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemberian MP-ASI terhadap status gizi anak 6-24 bulan berdasarkan geografis.

Desain penelitian ini adalah survei dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional study*). Sampel dipilih dengan *proportionate stratified random sampling* sebanyak 191 anak umur 6-24 bulan. Data dianalisis dengan analisis *univariat dan bivariat independent samples t-Test* dan Analisis *One Way Anova*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa asupan MP-ASI (energi) terhadap status gizi BB/TB dari ketiga wilayah terdapat perbedaan variasi di daerah pegunungan ($p=0,020$), status gizi TB/U tidak ditemukan variasi pada ketiga wilayah, status gizi BB/U terdapat perbedaan variasi di wilayah kepulauan ($p=0,035$) dan pegunungan ($p=0,036$). Untuk asupan protein berdasarkan status gizi BB/TB tidak ditemukan perbedaan variasi dari ketiga wilayah, begitu juga untuk TB/U, sedangkan BB/U ditemukan perbedaan variasi di wilayah kepulauan ($p=0,043$) dan pesisir ($p=0,040$).

ABSTRAK

Osteoporosis didefinisikan sebagai penyakit skeletal sistemik yang ditandai oleh berkurangnya massa tulang dan memburuknya mikroarsitektur tulang. Osteoporosis merupakan masalah kesehatan dunia dengan prevalensi tertinggi pada kelompok usia tua. Masalah ini semakin menonjol sesuai dengan meningkatnya usia harapan hidup. Di Indonesia dengan terjadinya peningkatan usia harapan hidup dan populasi lanjut usia, menyebabkan kasus-kasus osteoporosis juga meningkat. Diagnosis osteoporosis ditegakkan dengan densitometry seperti alat Dual X- ray Absorptiometry (DXA), namun alat ini belum tersebar merata di Indonesia. Pemeriksaan radiologi konvensional merupakan sarana yang murah dan tersebar merata di Indonesia. Penelitian ini untuk mempelajari kemungkinan radiomorfometri metakarpal dan kalkaneus dapat dijadikan sebagai pemeriksaan alternative dalam mendeteksi adanya osteoporosis

Penelitian ini dilakukan sejak April sampai Agustus 2008 terdiri dari 52 orang laki-laki dan 48 orang perempuan. Total sampel yang memenuhi kriteria inklusi adalah 100 orang. Dilakukan penilaian osteoporosis dengan menggunakan radiomorfometri kalkaneus dan radiomorfometri metakarpal (kriteria modifikasi). Data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis dengan studi cross sectional

Hasil dan kesimpulan dari penelitian: Pada kelompok umur 30 sampai 39 tahun 1 orang osteoporosis ditemukan pada radiomorfometri kalkaneus. Pada kelompok umur 40 sampai 49 tahun, 3 orang didapatkan osteoporosis ringan dengan radiomorfometri kalkaneus, 1 orang osteoporosis ringan dengan radiomorfometri metakarpal. Pada kelompok umur 50 sampai 59 tahun didapatkan 12 orang pasien osteoporosis ringan, 2 orang osteoporosis sedang, 1 orang osteoporosis berat dengan radiomorfometri kalkaneus, dan hanya didapatkan 8 orang osteoporosis ringan dengan radiomorfometri metakarpal. Pada kelompok umur 60 sampai 69 tahun didapatkan 13 pasien osteoporosis ringan, 1 pasien osteoporosis sedang dan 2 pasien osteoporosis berat dengan radiomorfometri kalkaneus, dan 4 pasien osteoporosis ringan, 2 pasien osteoporosis sedang dengan radiomorfometri metakarpal. Pada kelompok usia 70 sampai 80 tahun didapatkan 2 orang osteoporosis ringan, 1 pasien osteoporosis sedang dan 3 pasien osteoporosis berat pada radiomorfometri kalkaneus, dan 5 pasien osteoporosis sedang dengan radiomorfometri metakarpal.

Radiomorfometri kalkaneus dan metakarpal (kriteria modifikasi) mampu mendeteksi osteoporosis pada berbagai kelompok umur. Radiomorfometri kalkaneus terlihat mampu lebih dini mendeteksi osteoporosis daripada radiomorfometri metakarpal

Kata Kunci: mendeteksi osteoporosis- Radiomorfometri kalkaneus dan metakarpal

ABSTRAK

Muhammad Asdhar, Pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* terhadap pemberian hak atas tanah di Kabupaten Enrekang. (dibimbing oleh Syamsul Bachri dan M. Abrar Saleng).

Good governance merupakan issue yang paling menarik dalam penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi publik dewasa ini yang ditandai dengan makin gencarnya tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan pemerintahan yang baik. *Good governance* mempunyai unsur terpenting yaitu: transparansi (*transparency*) yang merupakan salah satu karakteristiknya yang berarti keterbukaan yang mencakup semua aspek aktivitas yang menyangkut kepentingan publik dan akuntabilitas (*accountability*) bahwa dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat, Pemerintah bertanggung jawab secara langsung kepada rakyat.

Penerbitan sertipikat hak atas tanah melalui proses pemberian hak atas tanah melalui proses pemberian hak atas tanah sebagai salah satu bentuk kebijaksanaan dan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Kantor Pertanahan di Kabupaten Enrekang secara langsung maupun tidak langsung harus memperhatikan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas. Namun dalam kenyataannya pelaksanaan penerbitan sertipikat hak atas tanah di Kabupaten Enrekang belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas. Penerapan sistem loket belum berjalan sepenuhnya, sebagian besar masyarakat pemohon melakukan pembayaran belum memenuhi standard prosedur yang ditetapkan yaitu tidak melalui bendaharawan khusus dan tidak memperoleh bukti pembayaran yang sesuai dengan standard prosedur.

Hal-hal tersebut di atas dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan penegakan hukum antara lain, tingkat pendapatan petugas pelaksana melalui gaji dan tunjangan yang disediakan pemerintah masih belum memadai, terbatasnya sumber daya manusia aparatur, substansi peraturan yang tidak tegas sehingga menimbulkan berbagai penafsiran serta lemahnya *Law enforcement* terutama terhadap aparat yang melakukan pelanggaran.

ABSTRAK

Rostansar, PO 90 220 6522 , Penerapan Sanksi Hukum Dalam Tindak Pidana Korupsi tentang Penyalahgunaan Wewenang di bawah Andi Sofyan dan Andi. Muh. Syukri Akub.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui penerapan sanksi hukum dalam tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang dan untuk mengetahui pelaksanaan putusan (eksekusi) oleh Jaksa Penuntut Umum terhadap pelaku tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Wajo dan Kota Makassar dengan sasaran pada pihak-pihak penegak hukum yang berhubungan dengan masalah korupsi khususnya yang menyangkut masalah penerapan sanksi hukum dalam tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang dan pelaksanaan hukum (eksekusi) oleh Jaksa Penuntut Umum terhadap pelaku tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang

Penerapan sanksi hukum dalam tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya kekeliruan hakim dalam memutus perkara dan menjatuhkan sanksi pidana serta masih lemahnya sanksi yang diterapkan terhadap para terpidana pelaku tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang dalam hal ini yaitu sanksi penjara, Kurungan, dan pidana pengganti . Pelaksanaan eksekusi oleh Jaksa dalam tindak pidana korupsi yang menyangkut penyalahgunaan wewenang masih belum berjalan sebagaimana mestinya karena kurang tegasnya pihak kejaksaan dalam menjalankan fungsinya sebagai pelaksana putusan pengadilan serta masih adanya kelemahan dalam pengaturan tentang tindak pidana korupsi yang tidak mengatur secara teknis mengenai eksekusi terhadap putusan pidana pengganti dalam hal terdakwa korupsi lebih dari satu orang

ABSTRAK

DYAH PUSPITA DEWI. Peningkatan Pengetahuan Sikap dan Tindakan Suami Dengan Pendidikan Kesehatan Dalam Persiapan Persalinan Aman di Kabupaten Pinrang Tahun 2008 (dibimbing oleh BURHANUDDIN BAHAR, sebagai ketua; MUH. SYAFAR sebagai anggota)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan kesehatan dengan metode komunikasi interpersonal terhadap perilaku suami dalam persiapan persalinan aman di Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan khusus mengetahui pengaruh pendidikan kesehatan dengan metode komunikasi interpersonal dalam persiapan persalinan aman terhadap pengetahuan, sikap dan tindakan suami dalam persiapan persalinan aman dan mengetahui gambaran hubungan karakteristik responden terhadap pemberian pendidikan kesehatan dengan metode komunikasi interpersonal.

Metode Penelitian Desain Eksperimen Semu (*Quasi Experiment Designs*) dengan rancangan *Non-Equivalent Control Group*. Subyek penelitian adalah suami ibu hamil, anak pertama, usia kehamilan diatas 6 bulan. Jumlah responden 60 orang, dibagi menjadi dua kelompok, 30 responden kelompok perlakuan dan 30 responden kelompok kontrol. Lokasi penelitian di enam Puskesmas Kabupaten Pinrang. Pada kelompok perlakuan dilakukan pemberian pendidikan kesehatan dengan metode komunikasi interpersonal dan pembagian leaflet tentang persiapan persalinan aman, yang dilakukan dengan kunjungan rumah. Variabel yang diukur adalah pengetahuan, sikap dan tindakan suami.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara kelompok kontrol dan kelompok perlakuan pada pengetahuan, sikap dan tindakan suami dalam persiapan persalinan aman. Terdapat perbedaan signifikan pada responden dengan tingkat pendidikan yang berbeda terhadap peningkatan pengetahuan, sikap dan tindakan suami dalam persiapan persalinan aman.

Kesimpulan penelitian bahwa pemberian pendidikan kesehatan dengan metode komunikasi interpersonal tentang persiapan persalinan aman meningkatkan pengetahuan, sikap dan tindakan suami dalam persiapan persalinan aman. Ada hubungan karakteristik antara pendidikan suami dengan peningkatan pengetahuan sikap, dan tindakan suami dalam persiapan persalinan aman.

Kata Kunci : *pengetahuan, sikap, tindakan, pendidikan kesehatan, persiapan persalinan aman*

ABSTRAK

FAUSIAH. *Pengaruh Penyuluhan Dengan Menggunakan Model Phantom Gigi terhadap Kepatuhan Menyikat Gigi pada Anak Sekolah Dasar Di Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh Arsuna A dan Syafar),*

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh perilaku anak dengan penyuluhan model phantom gigi sebagai alat peraga terhadap kepatuhan menyikat gigi pada anak SD di Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2008

Penelitian ini menggunakan desain praexperimen. untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan terikat digunakan uji regresi linier dan uji *wilcoxon signed rank test*. untuk mengetahui peningkatan variabel pengetahuan ibu sebelum dan sesudah penyuluhan dengan menggunakan model phantom gigi dan untuk peningkatan pengetahuan dari dua kelompok yang berbeda sebelum dan sesudah penyuluhan (*pretest dan posttest*) digunakan uji *mann-whitney U test*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pengetahuan ibu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dalam menjaga kesehatan gigi dan mulut (menyikat gigi) pada siswa Sekolah Dasar, 2) kebiasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dalam menjaga kesehatan gigi dan mulut (menyikat gigi) pada siswa Sekolah Dasar, 3) penyuluhan dengan menggunakan alat peraga (phantom) sebagai efektif dalam meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kepatuhan siswa Sekolah Dasar dan menjaga kesehatan gigi dan mulut. hal ini dibuktikan dengan pemeriksaan OHI-S setelah di berikan penyuluhan, kualitas kesehatan gigi dan mulut siswa Sekolah Dasar 100% masuk kategori baik.

ABSTRAK

Andi Zulkarnain. Tingkat Penerimaan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat Desa (Jamkesdes) Dan Manfaatnya Dalam pelayanan Kesehatan (Studi Kasus Di Puskesmas Lara Kabupaten Luwu Utara). Dibimbing oleh Ridwan M. Thaha dan H. Amran Razak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penerimaan masyarakat terhadap program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat Desa (Jamkesdes) dan manfaatnya dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas Lara Kabupaten Luwu Utara

Jenis penelitian ini adalah survei analitik. Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan angket. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan uji chi-square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengetahuan masyarakat tentang program Jamkesdes dalam kategori cukup (2) Persepsi masyarakat pada program Jamkesdes dalam kategori setuju (3) pengalaman masyarakat dari asuransi kesehatan lainnya dalam kategori cukup dan (4) keikutsertaannya dalam kategori bersedia ikut serta, serta (5) keempat variabel di atas berpengaruh signifikan terhadap penerimaan program Jamkesdes.

ABSTRAK

Bambang Wahyudin. *Penerapan Fungsi Dan Peran Sosial Program Promosi Kesehatan di Rumah Sakit Umum Anutapura Palu* (dibimbing oleh Ridwan M. Thaha dan H. Indar).

Penelitian ini bertujuan menggambarkan pengalaman hidup, bagaimana subjek mendefinisikan dirinya sendiri, lingkungan, dan situasi yang dihadapinya pada suatu saat; dan menjelaskan kaitan antara definisi diri tersebut dalam hubungan dengan orang-orang di sekelilingnya dengan tindakan-tindakannya.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Anutapura Kota Palu yang berkualifikasi tipe B. Sampel dipilih secara acak sebanyak 5 orang informan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi terus terang dan tersamar. Data dianalisis secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit sangat merespon pelaksanaan fungsi dan peran sosial sudah terealisasi dengan baik walaupun kebijakan secara tertulis belum ada. Tenaga pelaksana fungsi dan peran sosial program promosi kesehatan sudah cukup memadai untuk melaksanakan program promosi kesehatan.

ABSTRAK

ARIFUDDIN. *Analisis Penerimaan Masyarakat Pada Pembentukan Desa Siaga di Kecamatan Marawola Kabupaten Donggala*
(di bimbing oleh Prof.DR.dr.H.M. Rusli Ngatimin. MPH dan Prof.Dr.A. Arsunan Arsin, Mkes

Penelitian ini bertujuan Untuk melakukan analisis secara kualitatif penerimaan masyarakat dalam Pembentukan Desa Siaga dilihat dari partisipasi masyarakat di Kecamatan Marawola dari aspek pembentukan forum desa siaga, aspek partisipasi forum desa siaga sebagai wadah membangun kerjasama dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah, dari aspek partisipasi masyarakat pada pembentukan poskesdes, aspek partisipasi pembentukan dan pengembangan UKBM di wilayah kecamatan marawola.

Desain penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan model Study kasus, Informan pada penelitian ini adalah Kepala Desa, bidan desa, Tokoh masyarakat, Ketua forum desa siaga, dan kader kesehatan yang ada di kecamatan marawola wilayah Kabupaten Donggala yang dilakukan secara purposive sampling, pengumpulan data dengan indept interview dan observasi lapangan, data di analisis dengan Model Miles dan Huberman (1986)

Adapun hasil penelitian adalah Penerimaan masyarakat pada pembentukan desa siaga didukung budaya gotong royong, komitmen dan keterlibatan pemda Donggala, keterlibatan dua organisasi perempuan serta keaktifan petugas dan Partisipasi masyarakat pada forum desa siaga terlihat dengan kemampuan forum desa siaga dalam mengenal dan mengatasi masalah hal ini didukung peran petugas dan keterlibatan organisasi perempuan, kebutuhan pelayanan dasar kesehatan sudah menjadi kebutuhan mutlak sehingga poskesdes sudah menjadi tanggung jawab bersama antara forum desa, Kepala desa dan tokoh masyarakat, kemudian pada Pembentukan dan pengembangan UKBM di kecamatan marawola sangat di dukung oleh budaya "Lesi", keterlibatan instansi lain, peran organisasi perempuan serta peran petugas.

Kata Kunci : Analisis Penerimaan Desa Siaga, Partisipasi masyarakat pada pembentukan desa siaga, Pemberdayaan masyarakat.

ABSTRAK

MAHYUDDIN. Analisis kemampuan konseling Bidan pada pelaksanaan pelayanan kehamilan dan persalinan ibu hamil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. (Dibimbing oleh Ridwan M. Thaha, dan Buraerah. H. Abd. Hakim)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kemampuan konseling bidan dengan ibu hamil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai Khususnya dipuskesmas Aska Dan Puskesmas Borong Kompleks. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode observasi dan wawancara mendalam tentang tingkat Kemampuan konseling Bidan dengan ibu hamil didalam melaksanakan pelayanan kehamilan dan persalinan yang mempunyai maksud agar dapat memperoleh informasi yang sedalam-dalamnya mengenai masalah yang menjadi sasaran penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Bidan didalam mengartikan atau mendefinisikan konseling sebagai bentuk konsultasi didalam meningkatkan pemahaman dan penegetahuan ibu hamil tentang masalah kehamilan dan persalinan, 2) Bidan didalam melaksanakan konseling berfokus pada masalah ibu hamil, membangun kesepakatan dan kerja sama, pemberian informasi yang benar dilandasi dengan perasaan yang tulus dan ikhlas, 3) Bidan dalam melakukan konseling menjaga kerahasiaan ibu hamil, pemberian informasi yang benar, perlakuan baik dan mengakui keterbatasan adalah etika dalam konseling, 4) Bidan berpersepsi bahwa konseling adalah cara yang tepat untuk membantu ibu hamil dalam menghadapi masalah kehamilan dan persalinannya, ibu hamil sebagai manusia dapat berpikir realistis dan terbuka tanpa adanya paksaan dalam Pelaksanaan konseling, Bidan sebagai fasilitator dalam konseling, 5) Keterampilan dalam komunikasi interpersonal dengan menumbuhkan rasa saling percaya, memberi sanjungan, menanamkan kejujuran, sebagai pendengar yang baik, dan menghormati keputusan ibu hamil adalah cara yang baik dalam berkomunikasi dengan ibu hamil, 6) Kemampuan konseling yang begitu terbatas tidak mengurangi motivasi bidan untuk terus berusaha meningkatkan Kemampuan konseling mereka baik itu mencari dukungan dengan instansi terkait (Dinkes), mencari sendiri informasi melalui media cetak dan elektronik

Untuk itu disarankan perlunya meningkatkan kompetensi konseling secara profesional, dengan mencari dukungan keinstansi terkait (Dinkes) dengan melaksanakan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan tentang konseling. Perlunya kerja sama yang baik antara Bidan dengan petugas lainnya, perlunya Bidan memahami falsafah dan paradigma baru tentang tujuan konseling kearah perkembangan sebagai sarana promosi khususnya kehamilan dan persalinan

Kata Kunci : Pengetahuan, Persepsi terhadap konseling, keterampilan komunikasi interpersonal dalam konseling

ABSTRAK

BETHY LABONGKENG, *Praktik Pencegahan Dan Perawatan Penyakit ISPA Balita Oleh Keluarga Di Kecamatan Palu Utara Kota Palu* (dibimbing oleh Muh. Syafar dan Burhanuddin Bahar).

Penyakit Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA) khususnya Pneumonia merupakan penyakit utama penyebab kesakitan dan kematian bayi dan Balita di dunia, termasuk di negara berkembang. Keadaan ini berkaitan erat dengan berbagai kondisi yang melatar belaknginya seperti malnutrisi, kondisi lingkungan, polusi udara dsb. Faktor penyebab tingginya angka kesakitan dan kematian al; kepercayaan dalam pemberian pengobatan yang salah, tidak memanfaatkan fasilitas kesehatan, tidak mendapatkan imunisasi secara memadai, kebersihan lingkungan, kurang gizi, dll. Sebagian besar penyebab tersebut bukan bidang kedokteran tetapi merupakan bidang kesehatan masyarakat. Di Kota Palu pada tahun 2006, kasus ISPA - Pneumonia berjumlah 2.644 dan Pneumonia Berat 121 kasus. Sedangkan di Kecamatan Palu Utara kasusnya mencapai : NP 6.339 kasus, Pneumonia 372 dan Pneumonia berat 23 kasus.

Penelitian kualitatif ini menggunakan rancangan studi kasus dengan metode pengumpulan; wawancara mendalam dan observasi. Penelitian bertujuan menganalisis secara mendalam praktik pencegahan dan perawatan ISPA Balita oleh keluarga di Kecamatan Palu Utara, Kota Palu. Informan terdiri dari 6 orang ibu balita yang mempunyai anak penderita ISPA dan 4 orang dukun yang dianggap oleh masyarakat mempunyai pengetahuan tentang upaya perawatan serta pengobatan ISPA Balita. Semua informan adalah penduduk asli suku Kaili dan selama ini berdomisili di kelurahan Mamboro dan Taipa, wilayah Kecamatan Palu Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pencegahan dan perawatan ISPA balita oleh keluarga, sangat dipengaruhi oleh nilai – nilai dan kepercayaan yang dianut masyarakat. ISPA dikenal sebagai batuk – pilek dan diyakini sebagai penyakit yang sifatnya ringan. Sedangkan batuk yang disertai dengan gejala sesak napas diyakini sebagai penyakit berat dan di kenal sebagai penyakit *sikopo*. Pandangan keluarga tentang penyebab ISPA yang sederhana menyebabkan sebahagian besar pengobatan yang digunakanpun masih bersifat tradisional.

Sosialisasi tentang ISPA balita secara umum memang belum dilakukan secara maksimal sehingga perlu terobosan yang inovatif dengan melibatkan peran serta masyarakat sekaligus mempertimbangkan faktor budaya setempat.

Kata Kunci : Budaya Kaili - Pencegahan, Perawatan - ISPA.

ABSTRAK

Suaib B. *Analisis Fungsi Keluarga pada Remaja Pengguna NAPZA di Kota Makassar* (dibimbing oleh Ridwan M.Thaha dan Muh.Syafar)

Hasil studi kepustakaan menyebutkan bahwa keluarga merupakan salah satu faktor determinan yang memegang peranan penting dalam terjadinya penyalahgunaan NAPZA pada usia remaja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran fungsi keluarga pada remaja pengguna NAPZA di Kota Makassar. Variabel penelitian ini adalah; keutuhan keluarga, kesibukan orang tua dan hubungan interpersonal dalam keluarga.

Desain penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan strategi pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap 25 orang yang terdiri dari keluarga dan remaja sendiri selaku pengguna NAPZA.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Remaja pengguna napza yang kedua orang tuanya tidak utuh merasa kesepian di rumah tanpa figur orang tua lalu mencari perhatian di luar rumah dengan teman mereka menggunakan NAPZA. 2) Remaja pengguna NAPZA yang orang tuanya sibuk dan jarang bertemu dengan mereka merasa kurang diperhatikan meskipun mereka diberikan uang yang cukup justru uang tersebut digunakan untuk membeli NAPZA dan berpesta di rumah tanpa pengawasan orang tua. 3) konflik interpersonal dalam keluarga remaja pengguna NAPZA dianggap sebagai sesuatu yang kurang menyenangkan, mereka merasa tidak senang dengan orang tua yang otoriter, selalu memojokkan dan dibanding-bandingkan hingga mereka merasa NAPZA sebagai salah satu pelarian meski mereka tau akibat buruk yang ditimbulkan dengan menggunakan NAPZA.

Perlu perhatian orang tua untuk meluangkan waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan anak remaja dan menjaga keharmonisan keluarga agar remaja dapat menjadikan rumah dan keluarga sebagai pusat solusi dari permasalahan mereka dan terhindar dari perilaku penyalahgunaan napza

Kata kunci : keluarga, remaja, NAPZA

ABSTRAK

Lilik Utami. *Pola Asuh Lansia Pada Suku Kaili di Wilayah Kota Palu*
(dibimbing Abdul Razak Thaha dan Ridwan M.Thaha)

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pola asuh lansia pada suku Kaili di Kota Palu dengan melihat faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Cara pengumpulan data dengan menggunakan instrumen observasi untuk melihat bagaimana pola asuh lansia pada suku Kaili yang digali secara mendalam.

Hasil penelitian adalah : 1) Motivasi keluarga yang tinggi karena keinginan menunjukkan rasa perhatian, kasih sayang sebagai wujud imbal balik cinta dan kasih sayang yang diberikan orang tua selama ini. Keinginan untuk mengasuh lansia merupakan suatu kewajiban yang juga dituntut dalam agama yang dianut oleh sebagian besar masyarakat Suku Kaili; 2) Pengalaman mengasuh lansia hingga dapat bertahan hidup dan sehat hingga kini adalah aktifitas hidup yang teratur, strategi pencegahan dan pengobatan yang baik, melakukan pijat dan mengkonsumsi obat-obat tradisional, makanan yang bergizi seperti mengkonsumsi daun kelor dan beras jagung, lauk dari sumber daya laut; 3) Pengetahuan tentang pengasuhan lansia diperoleh secara turun temurun dengan melalui proses asimilasi; 4) Informasi dan masukan yang diperoleh keluarga lebih kepada informasi yang diturunkan dari orang tua kepada anak dengan cara melihat, mengamati dan mengerjakan; 5) Dalam budaya suku Kaili, anak perempuan lebih cenderung dipercaya untuk mengasuh orang tua terutama anak perempuan tertua; 6) Kondisi dan situasi lingkungan perlu diperhatikan demi kenyamanan ruang gerak lansia dan menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki keluarga.

Kata Kunci : Pola Asuh, Lansia, Kaili

ABSTRAK

Rahmat Lapaiyo. ***Coping Behavior Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Studi Kasus Pada Stress Pasca Stroke*** (dibimbing oleh Veni Hadju dan Ridwan M. Thaha)

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk mengetahui strategi *coping* terhadap stress pada penderita pasca stroke dengan menggali informasi secara mendalam tentang kaitan antara variabel persepsi penderita, perilaku penderita, dukungan sosial dan kejadian stress lainnya.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Anutapura Kota Palu yang berkualifikasi tipe B dengan melibatkan 7 orang informan dan *key informan* yakni istri / suami informan, anak informan, dokter spesialis saraf, perawat, petugas fisioterapi dan bagian psikologi. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam (*indepth interiew*) dan dengan observasi partisipatif

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Penderita pasca stroke sangat rentan terhadap stress disebabkan kemampuan *recovery* penderita stroke untuk kembali sehat seperti sediakala membutuhkan waktu yang lama sehingga penderita menjalani kehidupan sehari-harinya dalam keadaan *patofisiologi* dimana secara medis mereka dikatakan telah sembuh namun secara fungsional mereka masih mengalami keterbatasan ; 2) Keadaan *disability* dalam waktu yang lama yang di derita oleh penderita stroke sangat mempegaruhi keadaan psikologinya sehingga mereka yang mempunyai persepsi dan perilaku yang positif, *personality* lebih tabah (*hardiness personallity*) dan mempunyai dukungan sosial (*social network*) yang baik yang akan mendapatkan pemulihan lebih cepat. 3) Strategy *coping behavior* pada dasarnya telah dilakukan oleh penderita pasca stroke dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi mereka terhadap keadaan stress yang mereka rasakan. Ke tujuh informan menggunakan *emotional focused coping* bahwa keadaan mereka merupakan ujian dan takdir dari Tuhan sedangkan pemecahan masalah dengan melibatkan orang lain belum banyak dilakukan oleh informan.

Sebagai kesimpulan bahwa *coping behavior* merupakan cara yang efektif dilakukan pada penderita pasca stroke untuk mengatasi stress psikologis dengan mengembalikan kepercayaan dirinya dan meringankan *disability* yang ada sehingga terjadi peningkatan kualitas hidup

Kata Kunci : *coping behavior*, stress, kualitas hidup, penderita pasca stroke

ABSTRAK

Bernadeth. Rante, Pembentukan Desa Siaga di Kecamatan Parigi Selatan Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah (Dibimbing oleh H. Rusli Ngatimin dan A. Arsunan Arsing)

Desa SIAGA merupakan suatu konsep baru yang memerlukan pemahaman dan di dalam tatanan operasionalnya berpotensi menghadapi berbagai permasalahan dan memerlukan penyesuaian – penyesuaian berkaitan dengan kondisi spesifik daerah. Karena itu, sangat dibutuhkan komunikasi dua arah antara pemerintah cq Depkes RI dan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) hubungan Poskesdes dan pembentukan Desa Siaga,(2)hubungan kesiapsiagaan penanggulangan kegawatdaruratan kesehatan sehari-hari dan pembentukan Desa SIAGA,(3) hubungan kesiapsiagaan penanggulangan bencana dan pembentukan Desa Siaga (4) hubungan PHBS rumah tangga dan pembentukan Desa Siaga (5) hubungan Surveillance berbasis masyarakat dan pembentukan Desa Siaga, dan (6) hubungan pembiayaan kesehatan berbasis masyarakat dan pembentukan Desa Siaga.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Parigi Selatan Kabupaten Parigi Moutong. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah “*Crossectional Study*” dan melakukan survey lapangan dengan mewawancarai 160 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive Sampling. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik melalui tabulasi silang yang dilanjutkan dengan uji Chi-square dan uji phi (?)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar (95,6%) responden menyetujui pembentukan Desa SIAGA dan ada hubungan yang bermakna antara Poskesdes, kesiapsiagaan penanggulangan kegawatdaruratan kesehatan sehari-hari, kesiapsiagaan penanggulangan bencana, perilaku hidup bersih dan sehat rumah tangga, surveilans berbasis masyarakat, dan pembiayaan kesehatan berbasis masyarakat dengan pembentukan Desa SIAGA. Dalam pembentukan Desa SIAGA dilakukan advokasi, pengamatan tentang variabel pembiayaan kesehatan berbasis masyarakat, diupayakan percepatan pengembangan Poskesdes, ditumbuh kembangkan UKBM, dan dilibatkan semua sektor (baik pemerintah, swasta, dan LSM yang ada).

Kata Kunci : Pembentukan Desa SIAGA, Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM)

ABSTRAK

ERRY SUHERWAN. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan TelkomSpeedy PT. Telkom di Makassar.* (Dibimbing oleh Otto R. Payangan dan Indriyanti Sudirman).

Penelitian ini bertujuan untuk: a) mengidentifikasi dan menganalisa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan Speedy di Makassar, b) mengidentifikasi dan menganalisa faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan Speedy di Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan di kota Makassar. Metode analisis yang digunakan yaitu metode deskriptif-verifikatif dengan analisis regresi linier berganda. Survey lapangan dilakukan dengan memberikan kuesioner terhadap 163 responden yang diambil sebagai sampel dari 2485 populasi (pelanggan Speedy).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara simultan faktor-faktor yang terdiri dari Kualitas produk, harga dan kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan, 2) Kualitas Pelayanan merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan Speedy, 3) Pengaruh dari Faktor Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar 61,7% (nilai R^2 : koefisien determinasi). Hal ini menunjukkan model regresi yang digunakan memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruh faktor yang diteliti dan juga menunjukkan masih terdapat 38,3% faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

ABSTRAK

Hj. Andalia Daud, ST. *Analisis Standar Pelayanan Minimal terhadap Kepuasan Pengguna Jasa IMB pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu.* Dibimbing oleh Haris Maupa dan Mahlia Muis.

Penelitian ini bertujuan: (i) untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh standar pelayanan minimal berupa pelayanan yang sederhana, tepat waktu, terbuka, tidak diskriminan, efisien dan ekonomis terhadap tingkat kepuasan pengguna jasa IMB pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu; dan (ii) untuk mengkaji dan menganalisis standar pelayanan minimal yang dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pengguna jasa IMB pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu.

Penelitian ini bersifat survey dengan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah 369 orang pengguna jasa IMB dan sampel 55 responden (*random sampling* 15%). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan teknik dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) standar pelayanan minimal berupa pelayanan yang sederhana, tepat waktu, terbuka, tidak diskriminatif, efisien dan ekonomis secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pengguna jasa IMB pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu, yang ditunjukkan dari hasil perolehan nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinan (R²), dan uji-F yang menunjukkan probabilitas $p < 0.05$; dan (ii) variabel efisien merupakan variabel standar pelayanan minimal yang dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pengguna jasa IMB pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu, berdasarkan hasil perolehan nilai koefisien regresi (B) yang menunjukkan nilai yang positif yang tinggi dan probabilitas $p < 0.05$.

Saran yang diberikan bagi pengambil keputusan pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu, perlu lebih ditingkatkan lagi penerapan standar pelayanan minimal yang terdiri dari pelayanan yang sederhana, tepat waktu, terbuka, tidak diskriminatif, efisien dan ekonomis, sehingga terwujud tingkat kepuasan dari pengguna jasa IMB yang sesuai dengan harapan, keinginan, kebutuhan, kualitas dan keuntungan atas pelayanan yang diterima.

ABSTRAK

NURFIAWAN. *Analisis Pengaruh Sikap, Norma Subyektif dan Kontrol Keperilakuan terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Transportasi Bus Kelas Executive dari PT. Taspi Trd & Co (PIPOSS).* (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Indriyanti Sudirman).

Penelitian ini bertujuan: (i) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap, norma subyektif dan kontrol berperilaku terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa transportasi bus kelas eksekutif dari PT. Piposs, dan (ii) untuk mengetahui dan menganalisis mana yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa transportasi bis kelas eksekutif dari PT. Piposs.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Piposs. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para 1.500 konsumen pengguna jasa transportasi bis kelas eksekutif dari PT. Piposs periode Juni – Juli 2008. Sampel diambil melalui metode stratified random sampling 10%. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 150 responden. Data dianalisis untuk uji kelayakan data melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian menggunakan analisis statistik Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS 10.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, norma subyektif dan kontrol berperilaku berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa transportasi bus kelas eksekutif dari PT. Piposs, sebagai berikut (i) sikap yang ditunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen, sesuai dengan perbuatan, pola pikir dan kesan yang ditunjukkan konsumen yang menimbulkan adanya kepuasan menggunakan jasa transportasi bus kelas eksekutif dari PT. Piposs, (ii) norma subyektif yang ditunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen, sesuai dengan kebiasaan konsumen, tingkah laku dan kesopanan dari pihak perusahaan, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen menggunakan jasa transportasi bus kelas eksekutif dari PT. Piposs, (iii) kontrol berperilaku yang ditunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen, sesuai dengan adaptasi atas suatu produk, kepercayaan dan sistem nilai yang tertanam dalam perusahaan transportasi yang menimbulkan adanya kepuasan menggunakan jasa transportasi bus kelas eksekutif dari PT. Piposs. Norma subyektif yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa transportasi bus kelas eksekutif dari PT. Piposs, sesuai dengan perolehan nilai B (koefisien regresi) yang ditunjukkan lebih tinggi diantara variabel lainnya

ABSTRAKSI

GEDE MADE ARTA SASTRAWAN. *Analisis Market Share Index TELKOMFlexi Pada Kandatel Makassar di Kota Makassar* (dibimbing oleh Abd. Rahman Kadir dan Otto R. Payangan).

Penelitian ini bertujuan (1) menguji pengaruh faktor-faktor pembentuk *market share index*, yaitu *product awareness*, *product attractiveness*, *price acceptable*, *product availability*, dan *service experience* secara bersama-sama terhadap keyakinan pelanggan TELKOMFlexi paska bayar kandatel (kantor daerah telekomunikasi) Makassar untuk tetap menjadi pelanggan TELKOMFlexi, (2) menguji dan menentukan faktor yang paling berpengaruh, dan (3) Untuk mengetahui *market share index* TELKOMFlexi Kandatel Makassar di kota Makassar saat ini.

Penelitian ini dilaksanakan di Kandatel Makassar di kota Makassar. Sampel sebanyak 58, diambil secara acak dan proporsional per kecamatan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dan *market share index*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima faktor pembentuk *market share index* mempunyai berpengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap keyakinan pelanggan TELKOMFlexi paska bayar kandatel Makassar untuk tetap menjadi pelanggan TELKOMFlexi dan faktor yang paling berpengaruh terhadap keyakinan untuk tetap menjadi pelanggan TELKOMFlexi adalah *service experience*. Besar *market share index* TELKOMFlexi Kandatel Makassar 31,94%. Dengan prioritas peningkatan pada tiga faktor, yaitu *product awareness*, *product attractiveness*, dan *service experience* dan tetap menjaga dua faktor lainnya, maka diharapkan akan meningkatkan *market share index* 18,41%, menjadi 50,35%, sehingga berpotensi menjadi *market leader* di bisnis *fixed wireless access*.

ABSTRAK

AISYAH. *Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang (dibimbing oleh Mappa Nasrun dan Haselman)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme, dan seberapa besar pengaruh kompetensi tersebut terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Permasalahan ini akan diuji karena terjadinya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Harapan, menciptakan dan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil menuju pegawai yang professional, namun kenyataan Pegawai Negeri Sipil rata-rata belum memenuhi standar untuk dijadikan PNS yang professional. Untuk itu agar harapan bisa terwujud maka perlunya penerapan kompetensi sepenuhnya, baik dalam pengadaan SDM maupun dalam Pengembangannya.

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di Politeknik Negeri Ujung Pandang yang berjumlah 371 orang, responden 182 orang. Pengambilan sample dilakukan dengan disproportionate stratified random sampling. Data analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh nyata terhadap profesionalisme. Secara simultan (serentak) kompetensi pengetahuan, skill(keahlian), sikap dan bakat bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap profesionalisme. Tetapi bila pengujian itu dilakukan secara Parsial (sendiri-sendiri) maka sikap tidak berpengaruh nyata (tidak signifikan) terhadap profesionalisme, yang berpengaruh adalah pengetahuan, keahlian (skill), dan bakat.

Dari ke tiga variable tersebut yang berpengaruh nyata masing-masing memberikan kontribusi terhadap profesionalisme yaitu : kontribusi pengetahuan 46%. Keahlian (skill) memberikan kontribusi terhadap profesionalisme 46,5%, dan bakat memberikan kontribusi yang paling besar yaitu 49,5%.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-----------|
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PRAKATA | iv |
| ABSTRAK | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Kegunaan Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| A. Konsep Kompetensi | 13 |
| B. Konsep Profesional | 25 |
| C. Konsep Kinerja | 29 |
| D. Hipotesis Teoritik | 38 |
| E. Kerangka Konsep Penelitian..... | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 41 |
| A. Jenis Penelitian | 41 |
| B. Lokasi Penelitian | 41 |
| C. Populasi dan Sampel | 42 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 44 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 45 |
| F. Pengolahan dan Analisa Data | 46 |
| G. Defenisi Operasional | 47 |

| | |
|--|------------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 56 |
| A. Profil Poleteknik Ujung Pandang | 56 |
| 1. Visi Misi Politeknik Ujung Pandang | 59 |
| 2. Struktur Organisasi | 60 |
| 3. Fungsi dan Tugas Politeknik Negeri Ujung Pandang | 63 |
| 4. Tata Kerja Politeknik Negeri Ujung Pandang | 64 |
| B. Penyajian Data Hasil Penelitian | 73 |
| 1. Uji Validitas | 73 |
| 2. Tabel Frekuensi..... | 83 |
| 3. Grafik Frekuensi | 95 |
| 4. Uji Reliabilitas | 113 |
| C. Analisis Data Hasil Penelitian | 120 |
| 1. Analisis Regresis Linier Sederhana | 121 |
| 2. Analisis Regresi linier Berganda | 126 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Yang Signifikan | 136 |
| BAB V KESIMPULAN | 150 |
| A. Kesimpulan | 150 |
| B. Saran | 150 |
| DAFTAR PUSTAKA | 151 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

1. Tabel prosentase pengajaran Dosen Politeknik Negeri Ujung Pandang
2. Kuesioner
3. Distribusi skor jawaban responden variabel kompetensi dan variabel profesionalisme
4. Distribusi skor jawaban responden variabel kompetensi
5. Distribusi skor jawaban responden variabel profesionalisme
6. Struktur organisasi
7. Surat keterangan selesai penelitian

DAFTAR TABEL

| Nomor | | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Distribusi keadaan PNS di Politeknik Negeri Ujung Pandang | 67 |
| 2. | Hasil Validitas butir-butir pertanyaan kompetensi | 70 |
| 3. | Hasil Validitas butir-butir pertanyaan kompetensi pengetahuan | 72 |
| 4. | Hasil Validitas butir-butir pertanyaan kompetensi keahlian | 75 |
| 5. | Hasil Validitas butir-butir pertanyaan kompetensi sikap | 76 |
| 6. | Hasil Validitas butir-butir pertanyaan kompetensi bakat | 77 |
| 7. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (P1) | 78 |
| 8. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (P2) | 79 |
| 9. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (P3) | 79 |
| 10. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (P4) | 80 |
| 11. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (P5) | 81 |
| 12. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (K1) | 81 |
| 13. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (K2) | 82 |
| 14. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (K3) | 83 |
| 15. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (K4) | 83 |
| 16. | Tabel . Frekuensi kompetensi pengetahuan (K5) | 84 |
| 17. | Tabel . Frekuensi kompetensi sikap (S1) | 85 |
| 18. | Tabel . Frekuensi kompetensi sikap (S2) | 85 |
| 19. | Tabel . Frekuensi kompetensi sikap (S3) | 86 |
| 20. | Tabel . Frekuensi kompetensi sikap (S4) | 87 |
| 21. | Tabel . Frekuensi kompetensi sikap (S5) | 87 |
| 22. | Tabel . Frekuensi kompetensi sbakat (B1) | 88 |
| 23. | Tabel . Frekuensi kompetensi sbakat (B2) | 89 |
| 24. | Tabel . Frekuensi kompetensi sbakat (B3) | 89 |
| 25. | Grafik Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P1) | 90 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 26. | Grafik Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P2) | 91 |
| 27. | Grafik Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P3) | 92 |
| 28. | Grafik Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P4) | 93 |
| 29. | Grafik Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P5) | 94 |
| 30. | Grafik Frekuensi Kompetensi Keahlian (K1) | 95 |
| 1. | Grafik Frekuensi Kompetensi Keahlian (K2) | 96 |
| 2. | Grafik Frekuensi Kompetensi Keahlian (K3) | 98 |
| 3. | Grafik Frekuensi Kompetensi Keahlian (K4) | 98 |
| 4. | Grafik Frekuensi Kompetensi Keahlian (K5) | 99 |
| 5. | Grafik Frekuensi Kompetensi Sikap (S1) | 100 |
| 6. | Grafik Frekuensi Kompetensi Sikap (S2) | 101 |
| 7. | Grafik Frekuensi Kompetensi Sikap (S3) | 102 |
| 8. | Grafik Frekuensi Kompetensi Sikap (S4) | 103 |
| 9. | Grafik Frekuensi Kompetensi Sikap (S5) | 104 |
| 10. | Grafik Frekuensi Kompetensi Bakat (B1) | 106 |
| 11. | Grafik Frekuensi Kompetensi Bakat (B2) | 106 |
| 12. | Grafik Frekuensi Kompetensi Bakat (B3) | 107 |
| 13. | Hasil reliabiliti butir-butir pertanyaan kompetensi | 109 |
| 14. | Hasil reliabiliti butir-butir pertanyaan profesional | 110 |
| 15. | Hasil reliabiliti butir-butir pertanyaan pengetahuan | 111 |
| 16. | Hasil reliabiliti butir-butir pertanyaan keahlian | 112 |
| 17. | Hasil reliabiliti butir-butir pertanyaan Sikap | 113 |
| 18. | Hasil reliabiliti butir-butir pertanyaan Bakat | 114 |
| 31. | Model Regresi sederhana pengaruh kompetensi nterhadap profesionalisme | 118 |
| 32. | Pengaruh kontribusi kompetensi terhadap profesionalisme | 119 |
| 33. | Pengaruh konstan terhadap model regresi sederhana | 120 |
| 34. | Pengaruh kofisien terhadap model regresi sederhana | 121 |

| | |
|--|-----|
| 35. Model regresi berganda pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme | 123 |
| 36. Pengaruh kontribusi kompetensi terhadap profesionalisme | 124 |
| 37. Pengaruh konstan terhadap model regresi berganda | 125 |
| 38. Tabel pengujian koefisien masing-masing pengetahuan dengan analisis berganda | 126 |
| 39. Tabel pengujian koefisien masing-masing keahlian dengan analisis berganda | 127 |
| 40. Tabel pengujian koefisien masing-masing sikap dengan analisis berganda | 129 |
| 41. Tabel pengujian koefisien masing-masing bakat dengan analisis berganda | 130 |
| 42. Pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme dengan regresi berganda | 133 |
| 43. Kontribusi Pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme dengan berganda | 134 |
| 44. Pengujian konstanta secara parsial | 135 |
| 45. Analisis Koefisien berganda terhadap pengetahuan | 136 |
| 46. Menguji signifikan variabel keterampilan dengan regresi berganda | 137 |
| 47. Menguji signifikan variabel keterampilan dengan regresi berganda | 140 |
| 48. Model statistik pengaruh kontribusi kompetensi terhadap profesionalisme ¹ | 141 |
| 49. Kontribusi kompetensi pengetahuan terhadap profesionalisme | 142 |
| 50. Anova regresi kompetensi terhadap profesionalisme | 142 |
| 51. Pengujian model koefisien kompetensi terhadap profesionalisme | 142 |
| 52. Kontribusi kompetensi keahlian terhadap profesionalisme | 143 |

| | |
|--|-----|
| 53. Kontribusi kompetensi bakat terhadap profesionalisme | 144 |
|--|-----|

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu langkah sentral dalam upaya pemerintah untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab. PNS sebagai unsur aparatur pemerintah memiliki peranan yang amat strategis dalam upaya pengendalian dukungan masyarakat terhadap pemerintah yang berfungsi menjalankan roda pemerintahan.

PNS sebagai salah satu instrumen pemerintah diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas pemerintahan yang semakin berat dan banyak tantangan perubahan. Salah satu yang menjadi isu stratejik **Effendi** (1999), adalah profesionalisme aparatur pemerintah.

Untuk meningkatkan profesionalisme PNS, perlu diadakan Reformasi Manajemen PNS. Dalam hal ini perlu perencanaan PNS diperbaiki keterkaitannya, sehingga mampu mendongkrak kinerja pegawai secara optimal, dan dapat merubah perilaku pegawai menuju pegawai yang kompeten dan profesional.

Dalam upaya meningkatkan kualitas PNS sebagai aparatur pemerintah guna menghadapi tantangan perubahan lingkungan seperti yang diuraikan di atas, perlu pendekatan pengembangan sumber daya PNS yang memandang

seluruh spectrum kegiatan pengembangan PNS, dalam suatu bidang **pekerjaan atau jabatan** sehingga dapat mengembangkan karir PNS yang bersangkutan.

Dalam upaya pemerintah mempersiapkan tuntutan PNS yang profesional, memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang sudah diamanatkan **Undang-Undang No. 43 Tahun 1999** telah ditetapkan berbagai peraturan yang mensyaratkan **kompetensi PNS**. sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan **Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002**, dinyatakan bahwa dalam kompetensi sesuai dengan kebutuhan persyaratan jabatan.

Berdasarkan **Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 12** secara tegas disebutkan bahwa kebijakan manajemen PNS antara lain mencakup pengembangan kualitas sumber daya PNS. Pengembangan kualitas PNS dalam konteks manajemen PNS, dimulai dengan mengenali potensi yang dimiliki PNS dimulai dari pengetahuan, skill, sikap dan bakat. dalam suatu bidang pekerjaan atau jabatan.

Begitu pula dalam **Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000** tentang pengangkatan jabatan PNS dalam jabatan struktural, sebagaimana telah diubah dengan **Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002**, dinyatakan bahwa salah satu syarat untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk jabatan, berupa

kemampuan yang dimiliki oleh PNS yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Oleh karena itu perencanaan pengembangan PNS perlu dipertimbangkan untuk menetapkan suatu standar dan prosedur penelusuran pengetahuan, skill, sikap dan bakat untuk membentuk kompetensi PNS menuju suatu profesionalisme. Secara teoritik dikatakan bahwa kompetensil telah diatur sebagai upaya untuk menjaring PNS yang kompeten, untuk menjawab semboyan "***the right man on the right place***". Namun tampak dalam proses pengadaan pegawai dan pengangkatan pegawai dalam suatu bidang pekerjaan atau jabatan belum semuanya mengacu pada kompetensi tersebut . Hal ini disebabkan oleh perencanaan kepegawaian yang berlaku sampai saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata yang sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi pekerjaan yang disesuaikan dengan kualifikasi potensi PNS yang bersangkutan.

Pengadaan PNS dalam suatu bidang pekerjaan atau jabatan yang dilakukan oleh organisasi pemerintah selama ini belum mampu mengungkap kompetensi PNS sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Proses pengadaan pegawai dan pengangkatan dalam suatu bidang pekerjaan atau jabatan belum semuanya mengacu pada peraturan pemerintah di atas.

Untuk memenuhi tuntutan profesionalisme PNS, memang tidak semudah yang dibayangkan karena hal tersebut berkaitan dengan perubahan sikap, nilai-nilai dan motivasi setiap PNS terlebih lagi

penyelenggaraan seluruh kebutuhan publik hendaknya dimanajementi dengan profesional. Dalam rangka pembenahan ini tidak saja membutuhkan teknologi yang akomodatif terhadap kemajuan jaman, akan tetapi masih harus dilengkapi dengan sumber daya manusia yang handal. Teknologi canggih tidak akan banyak berarti jika tanpa diimbangi dengan pegawai yang mampu mengoperasikan secara baik. Oleh karena itu birokrasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pembinaan dan pengembangan profesionalisme sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesional PNS, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen PNS. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki PNS yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Profesional berasal dari istilah "Profesi" yang sering didengar akhir-akhir ini. Pada umumnya orang dalam suatu organisasi berlomba-lomba menjadi orang profesional. Menurut Keraf (1988;35) adalah sebagai pekerjaan yang dilakukan sebagai nafkah hidup dengan mengandalkan

keahlian dan keterampilan yang tinggi dan dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam. Dengan kata lain orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut

Sudarmanto (2005:12) Profesional adalah kesanggupan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Adapun standar kualitas yang ditentukan berdasarkan dari organisasi itu sendiri seperti halnya di Politeknik Negeri Ujung Pandang sangat jelas untuk menjadi seorang pegawai yang profesional dapat dilihat dari hasil evaluasi masing-masing pegawai, bahkan hasil tersebut akan diperoleh suatu penghargaan apabila dinyatakan berprestasi, sehingga dianggap profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan kualitas PNS yang perlu dicermati dan ditelusuri adalah tentang kompetensi dan profesionalitas PNS dalam birokrasi pemerintah. Apakah PNS kurang memiliki kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam birokrasi pemerintah, ataukah karena adanya faktor-faktor lain yang tidak mendukung profesionalitas. Apakah perencanaan PNS telah didasarkan pada kompetensi. Apakah pengembangan PNS secara profesional didasarkan atas kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan birokrasi pemerintah.

Salah satu cara dalam mencari SDM yang berkualitas menurut . **Yuliani** (2004:131), **Sulistiyani dan Rosidah** (2003:133), yaitu pengadaan

pegawai didasarkan atas kompetensi. **Bambang Rosihan** (2003:86), pengadaan sumber daya manusia yang berkompetensi (2003:86), mengatakan merupakan hal yang sangat penting, karena merupakan pintu gerbang untuk memasuki organisasi. Jika pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan baik, maka langkah selanjutnya SDM akan lebih mudah dikembangkan.

Dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, semua praktek manajemen SDM menggunakan sistem SDM yang dibangun berdasarkan konsep kompetensi. Untuk menjalankan manajemen SDM berbasis kompetensi, diperlukan perubahan dari mengelola orang berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (misalnya kualifikasi) apa yang dapat dilakukan seseorang dengan potensi kemampuan yang dimiliki.

Manajemen SDM berbasis kompetensi semua proses yang terkait seperti perekrutan, pengembangan, manajemen kinerja dan profesionalisme, kompensasi, semua didasarkan pada kompetensi. Organisasi sangat mengharapkan seseorang yang kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang efektif sebagai pembalasan atas investasi yang lebih baik pada modal manusianya.

Berbicara tentang profesionalisme berarti juga berbicara tentang kinerja. Kinerja merupakan salah satu alat yang digunakan untuk menentukan profesional tidaknya seorang Pegawai Negeri Sipil. Adapun hubungannya dapat dilihat bilamana kinerja pegawai tersebut berprestasi

dengan demikian pegawai tersebut dikatakan profesional. Kinerja dapat diartikan sama dengan prestasi kerja yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang telah ditentukan. dalam arti output kinerja yang berprestasi itulah profesionalisme.

Dengan demikian dapat diartikan sebagai suatu bentuk dari tujuan organisasi karena dengan kompetensi yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut maka akan menghasilkan prestasi kerja organisasi meningkat dalam arti profesional dalam pekerjaan tersebut.

Namun secara kenyataan kompetensi yang dilakukan di Politeknik Negeri Ujung Pandang belum mencerminkan prestasi kerja yang maksimal. Itu dapat dilihat dari data yang penulis peroleh dalam kinerja PNS tidak memenuhi standar, sehingga belum mengungkap kompetensi PNS sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan yaitu, tingkat pengajaran dosen di bawah standar rata-rata, dan tingkat kehadiran pegawai juga di bawah standar atau dengan kata lain masih rendah, sedangkan berdasarkan aturan akademik pasal 14 ayat 10 mengatakan bahwa tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil harus 87,5%. Untuk mengetahui lebih jelas tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang dapat dilihat pada tabel terlampir.

Selain itu wawancara yang dilakukan oleh kepala kepegawaian yang mengatakan, dalam pengadaan PNS di Politeknik Negeri Ujung Pandang kompetensi belum terlaksana secara ideal dimana dalam pengadaan SDM

tes psikotes tidak dilakukan 100%. Pada hal untuk menjadi seorang profesional perlu kompetensi.

Ide dasar kompetensi berawal dari tulisan **David C. Mc Clelland (1973)** yang cukup propokatif dengan judul “ *Testing For Competence Rather Than Intelligence* “. Tulisan tersebut mempertanyakan alat ukur yang selama ini dipercaya seperti tes sikap, bakat, tes pengetahuan dan sejenisnya, yang dinilai tidak mampu memprediksikan tentang kinerja SDM yang baik (job performance) dan memprediksikan SDM yang akan sukses dalam pekerjaan di organisasi (Sudarmanto:2005). Tulisan Beliau kemudian mengilhami banyak para pakar SDM, manajemen, psikologi, konsultan untuk meneliti kembali tentang kompetensi. Pakar yang dimaksud seperti :

1. **Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich** (Sudarmanto : 2005:3) mendefinisikan *kompetensi sebagai knowledge, skills, abilities or personality characteristics that directly influence his or job performance.*
2. Selanjutnya **Amstrong dan Baron** (1998:298), mengatakan bahwa *"competency is some time difined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competen performance"*. (kadang-kadang terbentuk sebagai dimensi-dimensi perilaku dan tingkah laku yang terletak dari kompetensi kinerja).
3. **Suprpto** (2001:3), mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, jabatannya.

4. **Sear** dalam **Sukardi** (1993), Kompetensi bakat merupakan suatu kondisi yang dimiliki individu yang memungkinkan individu berkembang pada mendatang.
5. **Iskandar** (2001), kompetensi bakat merupakan suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.

Karena David C. Mc. Clelland telah mengilhami beberapa pakar untuk menguji pembentukan suatu kompetensi, maka penulis pun telah menguji dengan membentuk suatu komponen kompetensi yang baru dengan meramu berbagai pendapat di atas, serta menghubungkan permasalahan yang ada di Politeknik Negeri Ujung Pandang

Adapun kompetensi yang penulis maksudkan adalah membentuk 4 (empat) komponen atau indikator yaitu :

1. Pengetahuan
2. Skill (keahlian)
3. Sikap dan
4. Bakat

Pengujian dilakukan dengan tujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kompetensi dan berapa kontribusi kompetensi tersebut di Politeknik Negeri Ujung Pandang. Untuk mengetahui lebih jauh tentang hasil pengujian pengaruh kompetensi tersebut dan berapa kontribusi masing-

masing kompetensi, maka penulis telah mengadakan penelitian dengan merumuskan judul :

**“ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME
PNS DI POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya selanjutnya dirumuskan permasalahan dalam penelitian yaitu “ Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang”. Adapun permasalahan penelitian dalam kalimat pertanyaan yang diajukan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pengetahuan terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang?
2. Seberapa besar pengaruh skill (keahlian) terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang?
3. Seberapa besar pengaruh sikap terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang?
4. Seberapa besar pengaruh Bakat terhadap Profesionalime Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang.
2. Untuk mengetahui pengaruh skill (keahlian) terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang
4. Untuk mengetahui pengaruh bakat terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kegunaan teoritik

Diharapkan dengan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka akan dapat memperkaya pengetahuan mengenai kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan teknis/metodologis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi sekaligus menjadi tiang pengujian konsep-konsep, teori-teori

guna memperkuat atau menemukan teori atau konsep-konsep baru tentang kompetensi dan profesionalisme

3. Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian sebagai bahan masukan dalam suatu organisasi khususnya di Politeknik Negeri Ujung Pandang dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk menjadi profesional. Selain itu dapat pula dijadikan bahan referensi bagi para peneliti lainnya yang berminat dalam pengembangan SDM dan kinerja SDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompetensi

Kompetensi, **Murgiyono** (2002:11), mengemukakan bahwa bagaimana mengetahui, mengukur dan mengembangkan kompetensi untuk membina PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Kompetensi harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh PNS.

Secara konseptual **Prihadi** (2004:105), mengemukakan bahwa kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga yaitu: (1) atribut-atribut positif pemegang jabatan, (2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan (3) perilaku pemegang jabatan. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989), dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.

Jadi dapat dipahami bahwa kompetensi dapat dilihat dari dua pengertian yaitu (1) arti sempit adalah tidak dapat dipisahkan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Dalam artian bahwa organisasi harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan, dan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kompetensi bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan bakat. (2) arti luas adalah kompetensi terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill*.

Soft skill menunjukkan intuisi dan kepekaan, *hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan, *social skill* menunjukkan dalam hubungan sosial, sedangkan *mental skill* menunjukkan ketahanan mental. Dalam perkembangan manajemen PNS, saat ini yang sedang menjadi pembicaraan adalah mengenai bagaimana mengelola dan memanfaatkan SDM berbasis kompetensi.

Kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan **Baso** (2003:3), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Prayitno dan **Suprato** (2002:2), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Hal ini senada dikemukakan oleh

Mitrani (1995:21), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Dharma (2002:19), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang cukup dalam dan bersifat sementara, oleh karenanya selain merupakan suatu penyebab, ia juga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi, dan tugas kerja. Oleh karena itu kompetensi secara aktual dapat memprediksikan kinerja seseorang, dapat menunjukkan siapa yang bekerja lebih baik dari pada yang lain berdasarkan standar tertentu (*specific criterion*).

Dari pembatasan konsep kompetensi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi mengarah kepada kapasitas yang harus dimiliki pegawai untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini maupun pada masa yang akan datang. Sehingga yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kinerja saat ini melainkan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja yang akan datang.

Spencer & Spencer (1993:9), mengemukakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi yaitu: (1) **Motives**, yaitu sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang yang dapat mengarahkan, mendorong atau menyebabkan orang melakukan suatu tindakan. (2) **Traits**, yaitu merujuk pada ciri bawahan yang bersifat fisik (*physical characteristic*) dan tanggapan

yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. (3) **Self concept**, yaitu sikap, nilai atau image yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. *Self concept* ini akan memberikan keyakinan seseorang pada kemampuan dirinya sendiri. (4) Knowledge, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. (5) **Skill**, yaitu merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental atau tugas fisik tertentu. Berbeda dengan keempat karakteristik kompetensi lainnya yang bersifat "inten" dalam diri individu, skill merupakan karakteristik kompetensi yang berupa "action". Skill mewujudkan sebagai perilaku yang di dalamnya terdapat *motives*, *traits*, *self concept* dan *knowledge*.

Sejalan dengan pendapat **Dharma** (2002:20), mengemukakan bahwa ada 5 (lima) karakteristik) kompetensi yaitu: *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, dan *skill*. *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. *Traits* adalah watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu. *Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas pokok tertentu baik fisik maupun mental.

Selain itu **Lasmahadi** (2002:2), menegaskan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek

pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Kompetensi LOMA dalam **Lasmahadi** (2002:3), dijelaskan bahwa aplikasi dari model kompetensi pada sistem manajemen SDM muncul pada hal-hal tertentu: (1) *Staffing* yaitu strategi recruitment dan aset-aset yang digunakan untuk seleksi berdasarkan atas kompetensi-kompetensi kritical dari pekerjaan. (2) Evaluasi kinerja, yaitu penilaian kinerja dari pekerjaan didasarkan atas kompetensi-kompetensi yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi. (3) Pelatihan, yaitu program-program pelatihan dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pekerja dan kompetensi yang diharapkan dimiliki pekerja. (4) Pengembangan, yaitu para pekerja pertama kali diukur untuk mengenali kesenjangan kompetensinya, kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan untuk menutupi kesenjangan yang ada. (5) Reward, dan recognition, yaitu para pekerja diberikan kompetensi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku yang mencerminkan tingkat keterampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

Hal tersebut di atas sejalan dengan **Ruki** (2003:107), berpendapat bahwa kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan (*competency based*), rekrutmen

dan seleksi (*competency based recruitment and selection*), dan sistem remunerasi (*competency based payment*) lebih jauh lagi, sekarang sudah mulai dikenalkan konsep *competency based human resource management*.

David C. Mc Clelland (1973) yang cukup propokatif dengan judul "*Testing For Competence Rather Than Intelligence*". Tulisan tersebut mempertanyakan alat ukur yang selama ini dipercaya seperti tes sikap, bakat, tes pengetahuan dan sejenisnya, yang dinilai tidak mampu memprediksikan tentang kinerja SDM yang baik (*job performance*) dan memprediksikan SDM yang akan sukses terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi (Sudarmanto:2005), sehingga muncul pakar yang lain seperti:

Gordon (1988), menyatakan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu *knowledge, understanding, skill, value, attitude dan interest*, (Mulyasa : 2001)

Marshall, kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boutler : 2003)

Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich (Sudarmanto 2005: 3) mendefinisikan *kompetensi sebagai knowledge, skills, abilities or personality characteristics that directly influence his or job performance*.

Amstrong dan Baron (1998:298), mengatakan bahwa "*competency is some time difined as referring to the dimensions of behavior that lie behind*

competen performance". (kadang-kadang terbentuk sebagai dimensi-dimensi perilaku dan tingkah laku yang terletak dari kompetensi kinerja).

Suprpto (2001:3), mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Sear dalam **Sukardi** (1993), Kompetensi bakat merupakan suatu kondisi yang dimiliki individu yang memungkinkan individu berkembang pada mendatang.

Iskandar (2001), kompetensi bakat merupakan suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompetensi pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengetahuan (*cognitive domain*), keahlian dan skill (*psychomotor domain*) perilaku dan sikap (*affectif domain*)

Karena David C. Mc Clelland telah mengilhami beberapa pakar untuk menguji pembentukan suatu kompetensi seperti yang dikemukakan di atas, maka penulis pun telah menguji dengan membentuk suatu komponen kompetensi yang baru dengan meramu berbagai pendapat di atas sehingga menghasilkan suatu indikator kompetensi yang baru pula.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh **Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich** (Sudarmanto 2005: 3), **Amstrong dan Baron** (1998:298), **Suprpto** (2001:3), **Suprpto** (2001:3), . **Sear** dalam **Sukardi** (1993), **Iskandar** (2001) sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak secara profesional. Pemborosan bahan, waktu, tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang, pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi pengetahuan :

- a. Kemampuan berpikir sistem, maksudnya kemampuan berpikir secara sistematis, mampu memahami masalah-masalah dan menyelesaikan secara prioritas. Dalam hal kemampuan berpikir secara sistematis berarti juga kemampuan dalam analitis
- b. Kemampuan dengan melibatkan keahlian pribadi, Kemampuan dalam memahami segala sesuatu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan

yang melibatkan keahlian dalam pekerjaan tersebut seperti ketepatan dalam pengambilan keputusan, penentuan kebijakan-kebijakan, pengambilan keputusan, dalam arti berpikir secara konseptual

- c. Model Mental : Siap dengan jiwa yang perkasa punya mental yang kuat dalam melaksanakan tugas, dan siap menghadapi tantangan.
- d. Kemampuan Visi bersama : Merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.
- e. Kemampuan berdialog : Merupakan kemampuan dalam menyampaikan sesuatu yang dapat dipahami, dimengerti oleh orang lain

2. Skill

Yang dimaksud kompetensi skill dalam hal ini adalah perlunya kompetensi keahlian dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya keahlian yang dimiliki seseorang maka dapat dikatakan pegawai tersebut sudah profesional.

- a. Kemampuan, maksudnya kemampuan dalam beberapa keahlian termasuk mencari informasi, merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak
- b. Intelegensi : Dalam penyusunan kompetensi perlunya seorang pegawai yang mempunyai kemampuan intelektual

- c. Reaktif : Merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu
- d. Responsif: Kemampuan mempengaruhi, dan tanggap dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
- e. Stamina Kerja. Stamina yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar yang bisa menumbuhkan gairah kerja untuk tetap terampil dalam penanganan pekerjaan

3. Sikap

Sikap adalah pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, untuk bekerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Untuk mengetahui sikap pegawai akan ditelusuri melalui :

- a. Keluwesan artinya: Dalam pelaksanaan tugas secara terbuka, tidak pilih kasih, tidak kaku dan bersikap secara obyektif.
- b. Semangat berprestasi. Merupakan dorongan dan kemampuan dalam menunjukkan kinerja yang profesional. Merupakan suatu tantangan yang seharusnya diraih oleh setiap pegawai dalam pekerjaannya .
- c. Kemampuan kerjasama : Merupakan dorongan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok

dalam melaksanakan suatu tugas. Kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain. seperti :

- Memelihara hubungan kerja yang efektif
- Dapat bekerjasama dalam tim
- Memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain
- Mengakui kesalahan sendiri dan mampu belajar dari kesalahan tersebut
- Prakarsa

d. Kemampuan melayani: Berorientasi pada kepuasan pelanggan, merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain, dengan pelayanan prima

e. Pengendalian diri: Merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan.

4. Bakat

Bakat adalah suatu karakteristik unit individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktifitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.

Adapun indikator bakat yang penulis gunakan adalah:

- a. Kecerdasan, yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta menyesuaikan diri dengan lingkungan secara efektif.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan seseorang dalam suatu bentuk pemikiran untuk menemukan hubungan-hubungan baru, mendapatkan jawaban, metode atau cara baru dalam memecahkan suatu masalah.
- c. Pengikatan diri terhadap tugas yaitu merupakan hubungan psikologi antara seseorang dengan pekerjaannya yang didasarkan pada realisasi efektif pada pekerjaan dan yang berdampak pada berbagai perilaku kerja serta dapat menemukan keterbakatan seseorang dalam pekerjaan.

Di dalam penelitian yang dilakukan **Mac Kinnon** (1964) dalam **Hawadi** (2002), dikatakan bahwa orsinilitas dalam berpikir merupakan hal pertama yang dianggap penting bagi persyaratan seseorang arsitek yang kreatif. **Indikator** yang dapat digunakan untuk mengukur kreativitas seseorang antara lain dapat lihat dari:

- 1) Mempunyai banyak gagasan,
- 2) Memiliki dorongan ingin tahu yang besar,
- 3) Sering mengajukan pertanyaan yang baik,

- 4) Bebas menyatakan pendapat,
- 5) Mempunyai rasa keindahan,
- 6) Mempunyai pendapat dan bisa mengungkapkannya,
- 7) Tidak terpengaruh terhadap orang lain,
- 8) Rasa humor tinggi,
- 9) Daya imajinasi yang kuat,
- 10) Orsinalitas tinggi,
- 11) Senang mencoba hal-hal baru,
- 12) Kemampuan mengembangkan gagasan dan
- 13) Dapat bekerja sendiri.

B. Konsep Profesional

Profesional adalah kesanggupan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Sedangkan dimensi lain profesional adalah motivasi dari pegawai itu sendiri. Komponen yang dapat mempengaruhi motivasi dari ekstern adalah kesejahteraan, lingkungan organisasi, sistem reward, kepastian arah pengembangan karier.

Profesional adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Widodo (2006:78), mengatakan bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang kinerjanya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pada dasarnya kata profesional berasal istilah "profesi" yang sering di dengar akhir-akhir ini. Bahkan selalu tanpa memahami pengertian yang sebenarnya. Kata "*profesional*" dan "*profesionalisme*" menjadi istilah kunci bagi kehidupan modern, khususnya profesional pegawai. Pada umumnya orang dalam suatu organisasi berlomba-lomba menjadi orang profesional, dan sejalan dengan orang selalu ingin meningkatkan profesionalismenya.

Berbicara tentang profesionalisme berarti berbicara tentang kinerja. Konsep profesionalisme pada dasarnya dapat diukur dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Defenisi profesional seperti dikemukakan oleh **Rue & Byars** (1981:375), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian

hasil. Kinerja menurut **Interplan** (1969:15), adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas, program, dan misi organisasi. **Murphy dan Cleveland** (1995:113), mengatakan bahwa profesionalisme adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Widodo (2006:78), mengatakan bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang kinerjanya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berikut akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik profesional sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang telah dikemukakan di atas

1. Penguasaan pengetahuan

- a. Peningkatan pengetahuan: Merupakan salah satu unsur untuk menjadi suatu yang profesional baik peningkatan pengetahuan itu melalui pendidikan maupun pelatihan
- b. Menguasai bidang tugas : Merupakan suatu langkah yang dilakukan untuk menjadi yang profesional adalah menguasai pekerjaan tersebut dalam arti ahli di bidangnya.
- c. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas : Menyelesaikan tugas kerja sesuai yang diharapkan artinya hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan sasaran atau tujuan organisasi

2. Komitmen pada kualitas

- a. Memiliki Kecakapan : memiliki kemampuan yang terampil dalam pelaksanaan tugas secara konsisten
- b. Kesanggupan dalam bekerja : Merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif
- c. Selalu meningkatkan mutu kerja : Pekerjaan yang dilakukan berorientasi pada mutunya bukan asal menyelesaikan pekerjaan

3. Dedikasi

- a. Kebanggaan pada pekerjaan : selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terjadi kepuasan pada diri sendiri
- b. Tanggung jawab pada pekerjaan : Merupakan derajat pengikatan diri terhadap organisasi
- c. Mengutamakan kepentingan masyarakat : Dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut diorientasikan kepada kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan

4. Keinginan tulus untuk membantu

- a. Kejujuran : Merupakan suatu sifat yang harus ditanamkan dalam diri seseorang untuk memberikan yang terbaik adalah dibarengi dengan kejujuran. Kejujuran adalah suatu modal utama untuk menjadi suatu yang profesional

- b. Keihlasan : Pekerjaan apapun yang dilakukan adalah yang merupakan tanggung jawab harus dilakukan secara ikhlas yang berarti tidak dipaksa tapi merasa itu adalah tanggung jawabnya.

C. Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana pernyataan penulis terdahulu mengatakan berbicara tentang profesionalisme berarti berbicara tentang kinerja karena untuk mengetahui profesionalnya seorang pegawai dilihat dari tingkat kerjanya yang dimaksud dalam hal ini adalah prestasi kerja

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat **LAN-RI** (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai.

Selanjutnya **Gibson** (1990:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. **Keban** (1995:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan **Timpe** (1998:9), kinerja adalah

prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil Penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. **Mangkunegara** (2002:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. **Prawirosentono** (1999:2), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. **Sinambela** dkk. (2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Hal senada dikemukakan oleh **Stephen Robbins** (1989:439), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi mempunyai banyak pengertian. **Wibawa** (1992:64), **Atmosudirdjo** (1997:11), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Chaizi Nasucha (2004:107), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

1. Indikator Kinerja PNS

Indikator Kinerja yang dimaksud oleh **LAN-RI** (1999:7), adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*) keluaran (*outpus*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Lebih lanjut LAN-RI mendefinisikan indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan perundang-undangan, dan sebagainya. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Penetapan indikator kinerja menurut LAN-RI, yaitu merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data atau informasi untuk menentukan kinerja kegiatan, program, dan atau kebijakan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*). Dengan demikian indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi: (1) tahap perencanaan, (2) tahap pelaksanaan, dan (3) tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja, yaitu: (1) spesifik dan jelas, (2) dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (3) dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dan dampak, (4) harus cukup fleksibel dan sensitif, terhadap perubahan, dan (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan efektif.

Kumorotomo (1996), menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain: (1) **Efisiensi**, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. (2) **Efektivitas**, yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan. (3) **Keadilan**, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian. Kedua mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan

sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini. (4) **Daya Tanggap**, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh Penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan dan Pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu:

- a. **Kesetiaan**, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta dalam perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b. **Prestasi kerja**, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.
- c. **Tanggungjawab**, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
- d. **Ketaatan**, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
- e. **Kejujuran**, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalagunakan wewenang yang diembangnya.

- f. **Kerjasama**, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. **Prakarsa**, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
- h. **Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugasnya.

Standar tersebut di atas, telah digunakan dan bertahan sekian lama, jarang dievaluasi untuk disesuaikan dengan perubahan paradigma dan tuntutan publik. Standar penilaian yang digunakan masih bersifat seragam, dan sering dinilai kurang mengakomodasi variasi-variasi tugas pokok dan fungsi pegawai, misi institusi dan kekhasan dari tingkatan hirarki. Bahkan, penilaian kinerja terkadang bergeser tujuannya yaitu mengarah kepada tujuan-tujuan politis dan psikologis tertentu. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja PNS kurang menggambarkan tingkat kinerja yang sebenarnya, implikasinya ialah timbul keragu-raguan dalam memanfaatkan hasil penilaian tersebut untuk dijadikan dasar untuk menempatkan, promosi, penerapan sanksi atau pemberian motivasi kepada pegawai, termasuk diklat, serta

melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi. Kesalahan atau kegagalan dan kesuksesan harus dilihat sebagai materi *learning* bagi para pegawai dan pimpinan. Belajar dari kesalahan dan kesuksesan dapat meningkatkan kesadaran untuk meningkatkan profesionalisme.

Oleh karena itu, penting ditegakkan penilaian yang obyektif dalam penilaian DP3 tersebut sehingga pegawai dapat diukur apakah profesional atau tidak seperti halnya yang dilakukan di Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif, dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan pada akhirnya kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga dapat **profesional** memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan untuk mengukur pegawai menjadi profesional sebagai berikut:

1. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
2. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

3. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
4. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
5. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
6. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
8. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

D. Hipotesis Teoritik

Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu, maka hipotesis teoritik dalam penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap profesionalisme

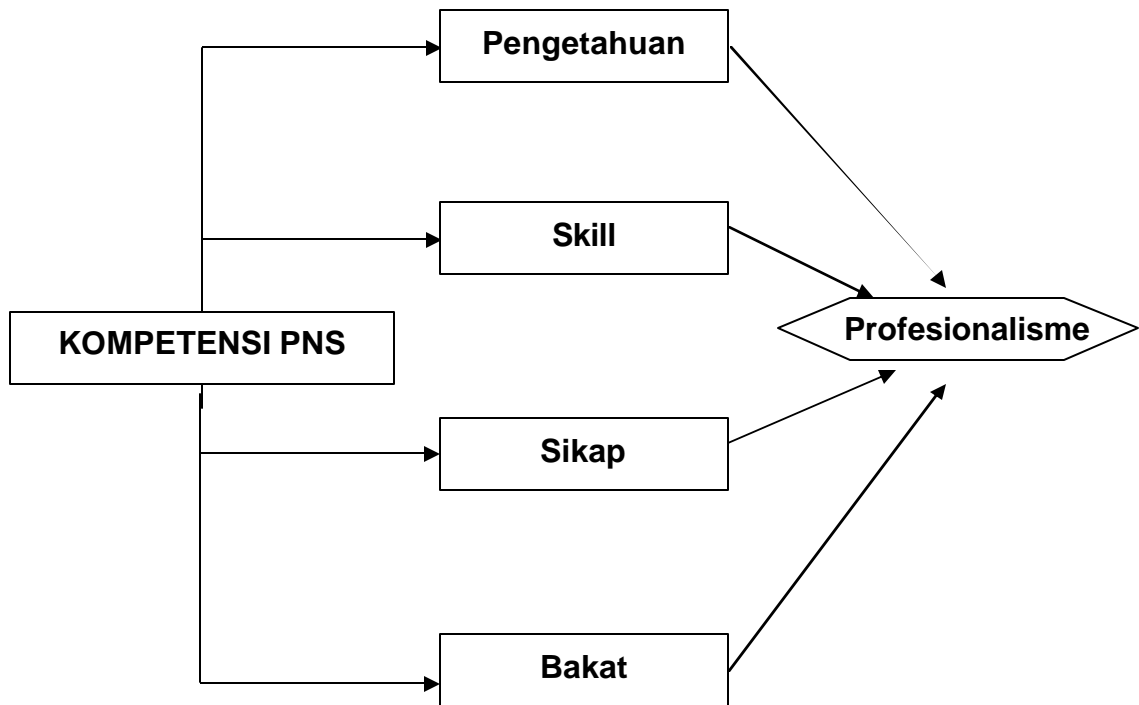
1. Diduga bahwa semakin tinggi pengetahuan, maka akan semakin tinggi profesionalisme Pegawai Negeri Sipil
2. Diduga bahwa semakin tinggi skill, maka akan semakin tinggi profesionalisme Pegawai Negeri sipil

3. Diduga bahwa semakin tinggi Sikap , maka akan semakin tinggi Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil
4. Diduga bahwa semakin tinggi bakat, maka semakin tinggi Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil

E. Kerangka Konsep Penelitian

Profesionalisme dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kompetensi. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli pada pembahasan terdahulu bahwa untuk menjadikan pegawai profesional maka seseorang tersebut perlu memiliki beberapa kompetensi yaitu pengetahuan, skill, sikap, dan bakat.

Gambar KERANGKA KONSEPTUAL



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif dan dengan tujuan eksplanatif yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dengan pengujian hipotesis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Makassar yang difokuskan di Politeknik Negeri Ujung Pandang. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasar pada pertimbangan bahwa, banyak hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi PNS yang memerlukan perhatian khusus dalam rangka menjadi pegawai yang profesional.

Penentuan lokasi penelitian Maleong (1995), memberikan rujukan bahwa “cara terbaik yang perlu ditempuh adalah dengan cara mempertimbangkan teori substantif, yaitu “pergilah dan jejakilah” lapangan penelitian untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang ada dengan mempertimbangkan faktor geografis, waktu, biaya dan tenaga.

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei Sampai dengan bulan juli 2008

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan atas dasar tujuan penelitian, sebagaimana yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS yang berjumlah 371 orang yang ada di Politeknik Negeri Ujung Pandang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2006: 91)

Teknik penarikan sampel yang digunakan ialah Disproportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik penarikan sample yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata secara tidak proporsional.

Besaran sampel yang harus diambil dalam suatu penelitian yang berdasarkan pada pertimbangan di atas, agar dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif maka peneliti harus dapat memperkirakan besarnya sampel yang diambil sehingga presisinya cukup untuk menjamin tingkat kebenaran hasil penelitian.

Oleh karena itulah peneliti mengambil sampel sebanyak **182** Pegawai dari **371** pegawai dengan menggunakan tabel **Chochran dan Cohen** dengan memilih tingkat kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi. (**Sugiyono, 2006:90**)

Berdasarkan tabel di atas Jika jumlah populasi 371 orang, dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampelnya sebesar 182 orang, sehingga diperoleh sampel untuk masing-masing golongan sebagai berikut:

- a. Golongan IV sebanyak 69 orang = 34
- b. Golongan III sebanyak 219 orang = 107
- c. Golongan II sebanyak 79 orang = 39
- d. Golongan I sebanyak 4 orang = 2

Sampel dalam penelitian yaitu 182

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Studi literatur

Yaitu dengan mempelajari teori-teori melalui berbagai literatur, dokumen-dokumen, laporan hasil penelitian serta mempelajari peraturan perundangan-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kompetensi PNS.

b. Penelitian Lapangan

1. Pengamatan secara langsung (observas, yaitu untuk memperoleh data pokok yang bersumber dari perilaku responden. Peneliti untuk melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat dan memotret perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi di lokasi penelitian.
2. Wawancara (interview), yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara bertatap muka langsung dengan (face to face) dengan responden guna menggali informasi yang tidak tampak atau memperjelas suatu fenomena yang tampak. Wawancara dilakukan baik terstruktur maupun tidak. Wawancara terstruktur dilakukan secara sistematis berdasarkan urutan pedornan pertanyaan (guide interview) yang telah dipersiapkan sebelum wawancara. Sedangkan wawancara tidak terstruktur dilakukan dengan secara bebas, materi pertanyaan akan disesuaikan pada saat wawancara berlangsung.) untuk mencatat

seluruh informasi yang dianggap penting informasi yang diperoleh dari kegiatan wawancara tidak saja berupa jawaban dan pertanyaan yang diajukan tetapi sikap atau perilaku responden pada saat memberikan jawaban pun tidak lepas dari penelitian ini. Hal ini dilakukan terhadap responden yang dianggap representatif dan mengetahui mengenai pelaksanaan kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja di Politeknik Negeri Ujung Pandang

3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebarkan pertanyaan secara tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban mengenai masalah yang diteliti kepada seluruh responden yang berjumlah 371 pegawai yang ada di Politeknik Negeri Ujung Pandang

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Adalah data-data yang diperoleh peneliti bersumber dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari dokumen, laporan dan kepustakaan lainnya yang sangat mendukung kelengkapan data pada penelitian yang dilakukan.

F. Pengolahan dan Analisis data

Penyusunan instrumen atau variabel-variabel yang diukur dibuat dalam bentuk pernyataan positif dan negatif agar responden dapat menjawab dengan serius dan konsisten. Hasilnya akan disajikan dalam tabel frekuensi dan selanjutnya data atau angka-angka tersebut dianalisis melalui regresi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Analisis data dari variabel yang akan diteliti menggunakan skala likert untuk mengetahui bagaimana respon subyek terhadap pernyataan dan variabel-variabel yang diukur.

Skala yang digunakan penulis adalah skala pernyataan positif yaitu dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Ragu-Ragu (RR) skor 3
4. Tidak Setuju (TS) skor 2
5. SangatTidak Setuju (STS) skor 1

Dalam menganalisis data digunakan teknik atau metode statistik analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b + bx$$

Dimana: Y= Profesionalisme

X= Kompetensi

Pengolahan data ini dengan menggunakan SOFTWARE, statistik yang digunakan SPSS 11.5

G. Defenisi Operasional variabel

Ada beberapa variabel yang akan diteliti dan didefenisi operasionalkan adalah sebagai berikut :

Kompetensi adalah merupakan suatu kemampuan secara umum untuk menjalankan suatu pekerjaan secara kompeten. Kompetensi itu sendiri dibangun oleh beberapa variabel yaitu :

1. Variabel Indevenden (bebas)

a. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efesiensi dan efektivitas organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak secara profesional. Pemborosan bahan, waktu, tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang profesional.

Berikut diuraikan masing-masing karakteristik kompetensi

- 1) Kemampuan berpikir sistem, maksudnya kemampuan berpikir secara sistematis, mampu memahami masalah-masalah dan menyelesaikan secara prioritas. Dalam hal kemampuan berpikir secara sistematis berarti juga kemampuan dalam analisis
- 2) Kemampuan dengan melibatkan keahlian pribadi, Kemampuan dalam memahami segala sesuatu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan yang melibatkan keahlian dalam pekerjaan tersebut seperti ketepatan dalam pengambilan keputusan, penentuan kebijakan-kebijakan pengambilan keputusan, dalam arti berpikir secara konseptual
- 3) Model Mental : Seorang pegawai perlu memiliki mental yang kuat dalam kompetensi
- 4) Kemampuan Visi bersama : Artinya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut perlu adanya pedoman atau arah untuk tercapainya suatu tujuan organisasi
- 5) Kemampuan berdialog artinya Perlunya koordinasi. Dalam pelaksanaan tugas sangat dibutuhkan koordinasi, maksudnya kemampuan pekerjaan terkait tujuan organisasi tersebut yang perlu disikapi oleh semua pegawai dan perlu disebar dengan kompetensi baik secara dialog maupun tertulis atau terdapatnya koordinasi sehingga pegawai dapat secara profesional dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Skill

Kompetensi yang dimaksud dalam hal ini adalah: Kecakapan dalam pelaksanaan tugas dimana pegawai yang mempunyai kemampuan skill maka dengan mudah dan dapat secara profesional dalam penanganan beban kerja yang diembanya.

Berikut karakteristik skill

- 1) Kemampuan, maksudnya kemampuan dalam mencari informasi, merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak
- 2) Intelegensi, dalam penyusunan kompetensi perlunya seorang pegawai mempunyai kemampuan intelektual
- 3) Reaktif, merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu
- 4) Respon, kemampuan mempengaruhi, dan tanggap dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
- 5) Stamina Kerja, stamina yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar yang bisa menumbuhkan gairah kerja untuk tetap terampil dalam penanganan pekerjaan

c. Sikap

Sikap adalah pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Untuk mengetahui sikap pegawai akan ditelusuri melalui :

- 1) Keluwesan artinya dalam pelaksanaan tugas secara terbuka tidak kaku
- 2) Semangat berprestasi, merupakan dorongan dan kemampuan dalam menunjukkan kinerja yang profesional
- 3) Kemampuan kerjasama, merupakan dorongan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas. Kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain. Adapun indikator kerjasama sebagai berikut :
 - a) Memelihara hubungan kerja yang efektif
 - b) Dapat bekerjasama dalam tim
 - c) Memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain
 - d) Mengakui kesalahan sendiri dan mampu belajar dari kesalahan tersebut
 - e) Prakarsa

- 4) Berorientasi pada kepuasan pelanggan, merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain.
- 5) Pengendalian diri, merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan.

d. Bakat

Bakat adalah suatu karakteristik unit individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktifitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.

Adapun indikator bakat yang penulis gunakan adalah:

- 1) Kecerdasan, yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta menyesuaikan diri dengan lingkungan secara efektif.
- 2) Kreativitas, yaitu kemampuan seseorang dalam suatu bentuk pemikiran untuk menemukan hubungan-hubungan baru, mendapatkan jawaban, metode atau cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

- 3) Pengikatan diri pada pekerjaan, 'yaitu merupakan hubungan psikologi antara seseorang dengan pekerjaannya yang didasarkan pada realisasi efektif pada pekerjaan yang berdampak pada berbagai perilaku kerja serta dapat menemukan keterbakatan seseorang dalam pekerjaan.

2. Variabel Devenden/terikat

Profesional adalah kesanggupan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Sedangkan dimensi lain professional adalah motivasi dari pegawai itu sendiri. Komponen yang dapat mempengaruhi motivasi dari ekstern adalah kesejahteraan, lingkungan organisasi, system reward, kepastian arah pengembangan karier.

Profesional adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Widodo (2006:78), mengatakan bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang kinerjanya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Profesionalisme pegawai dapat dilihat,

a. Penguasaan pengetahuan

- 1) Peningkatan pengetahuan, merupakan salah satu unsur untuk menjadi suatu yang profesional baik peningkatan pengetahuan melalui pendidikan maupun pelatihan
- 2) Menguasai bidang tugas, merupakan suatu langkah yang dilakukan untuk menjadi yang profesional, menguasai pekerjaan berarti ahli di bidangnya.
- 3) Efektivitas dalam pelaksanaan tugas, menyelesaikan tugas kerja sesuai yang diharapkan artinya hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan sasarannya atau tujuan organisasi

b. Komitmen pada kualitas

- 1) Kecakapan, memiliki kemampuan yang terampil dalam pelaksanaan tugas secara konsisten
- 2) Kesanggupan dalam bekerja, merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif
- 3) Selalu meningkatkan mutu kerja, pekerjaan yang dilakukan berorientasi pada mutunya bukan asal menyelesaikan pekerjaan

c. Dedikasi

- 1) Kebanggaan pada pekerjaan, selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terjadi kepuasan pada diri sendiri
- 2) Tanggung jawab pada pekerjaan, merupakan derajat pengikatan diri terhadap organisasi
- 3) Mengutamakan kepentingan masyarakat, dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut diorientasikan kepada kepentingan umum diatas kepentingan pribadi atau golongan

Adapun atribut tanggung jawab meliputi faktor-faktor sebagai berikut:

- Hadir secara rutin dan tepat waktu
- Mengikuti instruksi-instruksi
- Bekerja secara mandiri
- Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan

d. Keinginan tulus untuk membantu ;

- 1) Kejujuran, merupakan suatu sifat yang harus ditanamkan dalam diri seseorang untuk memberikan yang terbaik adalah dibarengi dengan kejujuran, Kejujuran adalah suatu modal utama untuk menjadi suatu yang profesional

- 2) Keikhlasan, pekerjaan apapun yang dilakukan adalah merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan secara ikhlas yang berarti tidak dipaksa tetapi merasa itu adalah tanggung jawabnya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Politeknik Negeri Ujung Pandang

Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah salah satu Perguruan tinggi yang merupakan pusat penyelenggaraan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk menciptakan suatu tenaga-tenaga profesional. guna mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk menciptakan tenaga-tenaga profesional yang dibutuhkan oleh berbagai organisasi baik pemerintah maupun swasta yang sangat bersaing di dunia industri maka pada tahun 1979, pemerintah telah merintis pendirian pendidikan tinggi pada jalur profesional yang memperoleh dana bantuan dari bank dunia.

Pada tahun 1982, usaha tersebut telah terealisasi dengan didirikannya enam politeknik untuk tahap pertama yaitu:

1. Politeknik ITB di Bandung
2. Politeknik UI di Jakarta
3. Politeknik UNDIP di Semarang
4. politeknik UNIBRAW di Malang
5. Politeknik USU di Medan
6. Politeknik UNSRI di Palembang

Melihat daya tampung dan luaran ke enam politeknik di atas serta kebutuhan industri akan tenaga-tenaga profesional yang siap pakai belum bisa terpenuhi, maka pada tahun 1986 pemerintah mengadakan persiapan pendirian pendidikan tinggi Politeknik untuk tahap kedua.

Persiapan pendirian Politeknik yang dirintis sejak tahun 1986, pada tahun 1987 barulah usaha itu terealisasikan dengan didirikannya 11 Pendidikan Tinggi Politeknik Untuk tahap kedua yaitu:

1. Politeknik Unhas di Ujung Pandang
2. Politeknik Universitas Syahkuala di Aceh
3. Politeknik Universitas Andalas di Padang
4. Politeknik Universitas Udayana di Bali
5. Politeknik UTS di Surabaya
6. Polteknik Dili di Timor-Timor
7. Politeknik Universitas Lambung Mangkurat di Banjarmasin
8. Politeknik Universitas Syamratulangi di menado
9. Politeknik UNLAM di samarinda
10. Politeknik UNPAT di Ambon
11. Politeknik Universitas Nusa Cendana di kupang

Pada awal berdiri nya Politeknik Unhas mempunyai 6 jurusan yaitu:

1. Jurusan Teknik Sipil
2. Jurusan Teknik Telekomunikasi
3. Jurusan Teknik Listrik

4. Jurusan Teknik Kimia
5. Jurusan Teknik Mesin
6. Jurusan Teknik Energi

Berdasarkan keputusan Menteri beberapa jurusan mengalami penggabungan sehingga dari 6 jurusan menjadi 4 jurusan yaitu:

1. Jurusan Teknik Sipil
2. Jurusan Teknik Telekomunikasi terdiri atas Program studi ;
 - Teknik Mesin
 - Teknik Konversi Energi
3. Jurusan Teknik kimia
4. Jurusan teknik mesin
 - Teknik mesin
 - Teknik konversi Energi

Politeknik adalah perguruan tinggi yang mengembang tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan program pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus yang diarahkan pada penerapan keahlian tertentu.

Mengingat kebutuhan industri yang semakin beragam dan pesat, maka tahun ajaran baru 1991/1992 di buka jurusan Tata Niaga terdiri atas: Program studi Ksesekretariat dan Manajemen Kantor dan Program studi akuntansi. Sehingga pada bulan april 1997 resmiah Politeknik Negeri Ujung Pandang terpisah dari induknya yaitu Universitas Hasanuddin menjadi Politeknin Negeri Ujung Pandang, ini dikuatkan dengan keputusan Menteri Pendidikan dan

kebudayaan Republik Indonesia Nomor 082/01997 tertanggal 28 APRIL 1997 tentang pendirian Politeknik Negeri Ujung Pandang.

1. Visi, Misi, dan Tujuan Politeknik Negeri Ujung Pandang

Politeknik sebagai suatu perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan mempunyai visi yaitu menjadikan Politeknik Negeri Ujung Pandang sebagai pusat pendidikan vokasi yang mandiri dan menghasilkan luaran yang unggul dan berakhlak mulia.

Untuk mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan beberapa misi yaitu:

- a. Meningkatkan dan mengembangkan tridarma perguruan tinggi secara dinamis dan inovatif
- b. Memberdayakan dan mengembangkan potensi sumber daya Politeknik Negeri Ujung Pandang secara berkesinambungan
- c. Mewujudkan sivitas akademika dan pegawai yang berakhlak mulia
- d. Menumbuhkembangkan budaya kewirausahaan

Adapun tujuan Politeknik adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- 2) Meningkatkan kuantitas dan pemeliharaan sarana dan prasarana
- 3) Meningkatkan pemanfaatan sarana/prasarana secara optimal
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen organisasi

- 5) Meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai kebutuhan pasar tingkat lokal, nasional dan internasional
- 6) Meningkatkan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang inovatif dan berkualitas
- 7) Menghasilkan luaran yang berakhlak mulia
- 8) Mewujudkan SDM Politeknik yang berakhlak mulia
- 9) Membangun semangat kewirausahaan di lingkungan politeknik
- 10) Meningkatkan kemampuan kewirausahaan di lingkungan politeknik.

2. Struktur Organisasi Politeknik Negeri Ujung Pandang

Struktur organisasi pada kantor Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah termasuk tipe garis, yaitu: setiap pegawai bertanggung jawab kepada kepala bagian masing-masing. Untuk menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu kegiatan diperlukan kompetensi. Seperti kita ketahui bahwa suatu kompetensi yang baik pada awal pembentukannya perlu dipertimbangkan prinsip, besar dan kecilnya.

Kegiatan serta penempatan personil senantiasa dijiwai oleh konsep-konsep dan konsekuensi perilaku administrasi. Disamping itu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh terbinanya keharmonisan dan keserasian hubungan timbal balik antara pimpinan dengan yang dipimpin dan antara yang berhubungan kerja. Suasana yang demikian dapat menciptakan iklim kebersamaan dan kesatuan sikap,

langkah dan kerja sama. Iklim ini tentunya harus menjadi tuntutan dalam kegiatan suatu organisasi sehingga diperoleh kesan suasana kerja yang stabil, dinamis berkesinambungan dan mantap.

Berdasarkan surat keputusan Direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang Nomor 1539/N21.R/OT/2005 tentang struktur Politeknik Negeri Ujung Pandang ditetapkan dengan susunan sebagai berikut:

Direktur dan pembantu direktur

1. Direktur
2. Pembantu Direktur
 - Pembantu Direktur Bidang akademik (PD I)
 - Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan (PD II)
 - Pembantu Direktur Bidang Kemahasiswaan (PD III)
 - Pembantu Direktur Bidang Pengembangan dan Kerjasama (PD IV)
3. Senat Politeknik Negeri Ujung Pandang dan Dewan Penyantun
4. Ketua Jurusan
 - Pembagian jurusan
 - Jurusan Teknik sipil
 - a. Jurusan Teknik elektro, program studi :
 - Teknik Listrik
 - Teknik Telekomunikasi
 - b. Jurusan Teknik Kimia

c. Jurusan Teknik Mesin, Program Studi:

- Teknik Mesin
- Teknik Konversi Energi

d. Jurusan Administrasi Niaga

e. Jurusan Akuntansi

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Bagan Struktur Organisasi Politeknik Negeri Ujung Pandang dapat dilihat pada tabel lampiran

5. Kelompok dosen

6. Unsur Pelaksanaan akademik

Unsur pelaksana akademik pada Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah jurusan, Laboratorium/studio, unit penelitian dan pengabdian pada masyarakat, unit pelayanan MKU

7. Unsur Pelaksana Administrasi

Bagian Administrasi umum membawahi 2 sub bagian yaitu

- a. Subag kepegawaian
- b. Subag Tata Usaha

Bagian administrasi akademik dan Kemahasiswaan terdiri atas 2 sub bagian yaitu:

- Subag administrasi akademik & Kemahasiswaan
- Subag Perencanaan dan sistem informasi

Unsur Penunjang

Unsur penunjang adalah unit pelaksanaan teknis (UPT) terdiri atas:

1. UPT Perpustakaan
2. UPT Hubungan Industri dan Produksi Jasa
3. UPT Pemeliharaan dan perbaikan
4. UPT Komputer
5. UPT Penerbitan
6. UPT Bahasa

3. Fungsi dan Tugas Politeknik Negeri Ujung Pandang

Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah unik organik di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh Direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan pembinaan secara fungsional dilakukan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi. Politeknik Negeri Ujung Pandang menyelenggarakan pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bertujuan menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan profesional yang dapat menggambarkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat serta memperkaya kebudayaan nasional, memikul

tugas dan tanggung jawab untuk pengembangan sumber daya manusia sesuai kebutuhan pembangunan dengan mengingat kedudukan sebagai bagian dari masyarakat ilmiah yang bersifat universal.

Politeknik Negeri Ujung Pandang mempunyai tugas melaksanakan program pendidikan profesional dalam program Diploma III untuk menyelenggarakan tugas sebagai mana di maksud. Politeknik Negeri Ujung Pandang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengembangan profesional
2. Melaksanakan penelitian di bidang pendidikan profesional
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat
4. Melaksanakan pembinaan sivitas akademika
5. Melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi

4. Tata Kerja Politeknik Negeri Ujung Pandang

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Ujung Pandang wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik di lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan yang berlaku dan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan dan wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan berkala pada waktunya. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan, wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk menyusun laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahan.

Direktur dan pembantu Direktur, Ketua Jurusan, Kepala Unit Kepala Sub Bagian dan Kepala Urusan dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban mematuhi pedoman dan petunjuk teknis Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Para Pembantu Direktur dan Ketua Jurusan, Kepala Unit, Kepala Sub Bagian, dan Kepala Urusan menyampaikan laporan kepada Direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang. Direktur Politeknik menugaskan kepada kepala sub bagian administrasi umum. Keuangan dan kepegawaian menyusun laporan Politeknik Negeri Ujung Pandang. Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasannya, tembusan laporan yang lengkap dengan semua lampirannya disampaikan kepada suatu organisasi lainnya secara fungsional mempunyai hubungan kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan organisasi dibantu oleh semua kepala satuan organisasi yang berada dibawahnya dan dalam

rangkah pemberian bimbingan dan petunjuk terhadap bawahan, wajib mengadakan rapat berkala dengan para bawahan.

a. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Politeknik Negeri Ujung Pandang

Politeknik Negeri Ujung Pandang sampai dengan saat ini telah memiliki tenaga pengajar sebanyak 240 orang, tenaga Akademik 63 orang, tenaga tehniksi/laboran sebanyak 59 orang dan tenaga kepuustkaan 9 orang Jadi jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah 371 orang.

Kompetensi khususnya tenaga staf pengajar, staf admnistrasi, teknisi/laboran dan pustakawan terus menerus dilakukan, kompetensi tersebut dilakukan baik dipoliteknik sendiri maupun yang dilaksanakan di luar dari politeknik . Dan saat ini masih terdapat sejumlah staf yang sedang mengikuti Program S1, S2, dan S3.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang yaitu Pegawai dan staf pengajar yang berjumlah 371 orang. Berikut dapat dilihat tabel 1 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Politeknik Negeri Ujung Pandang

Tabel 1
Distribusi Keadaan Pegawai Negeri Sipil
Politeknik Negeri Ujung Pandang

| Pegawai Negeri Sipil | Jumlah | Presentase |
|-----------------------------|---------------|-------------------|
| Staf Pengajar | 240 | 64,69 |
| Tenaga Administrasi | 86 | 23,18 |
| Tenaga Teknisi/Laboran | 36 | 9,70 |
| Pustakawan | 9 | 2,42 |
| Jumlah | 371 | 100,00 |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

B. Penyajian data Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data yang valid dan handal dari hasil pertanyaan, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sehingga dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas ini, diharapkan dapat mengukur apa yang sesungguhnya akan diukur melalui daftar pertanyaan kuesioner.

Ketika item yang mempunyai pengaruh positif dengan kriterium (skor total) dan pengaruhnya tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

Untuk menentukan validitas dari butir-butir pertanyaan, maka peneliti menggunakan langkah-langkah berikut ini:

a. Menentukan hipotesis

H_0 = Skor butir berpengaruh positif dengan skor faktor

H_1 = Skor butir tidak berpengaruh positif dengan skor faktor

- 1) Menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} - \text{item pertanyaan}$ dan tingkat signifikansi 5%.

2) Menghitung r kuesioner untuk setiap butir. Hasilnya dapat dilihat pada bagian output Correlated item Total Correlation, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

3) Pengambilan keputusan

Dasar pengambilan keputusan ialah Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid

a) Jika r hasil tidak positif, serta r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. atau

b) Jika Sign. $<$ 0,05, maka butir atau variabel tersebut valid.

c) Jika Sign. $>$ 0,05, maka butir atau variabel tersebut tdk valid.

Uji validitas variabel kompetensi dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing skor dengan skor total. Skor total ialah penjumlahan dari keseluruhan item pertanyaan. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

a. Uji Validitas Kompetensi

Tabel 7.
Hasil Validitas Butir-Butir Pertanyaan
Angket Penelitian Kompetensi
Correlations

| | | | | | | | |
|--|--|----|----|-------|-----|-----|----------|
| | | K1 | K2 | | K17 | K18 | Tot_Komp |
|--|--|----|----|-------|-----|-----|----------|

| | | | | | | | |
|-----|------------------------|----------|----------|-------|----------|----------|----------|
| K1 | Pearson Correlation | 1 | .091 | | .236(**) | .159(*) | .463(**) |
| | Sig. (2-tailed) | . | .221 | | .001 | .032 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K2 | Pearson Correlation | .091 | 1 | | .200(**) | .233(**) | .406(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .221 | . | | .007 | .002 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K3 | Pearson Correlation | .049 | -.053 | | .214(**) | .244(**) | .418(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .515 | .480 | | .004 | .001 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K4 | Pearson Correlation | .359(**) | .143 | | .377(**) | .328(**) | .535(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .054 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K5 | Pearson Correlation | .198(**) | .078 | | .284(**) | .252(**) | .475(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .295 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K6 | Pearson Correlation | .205(**) | .194(**) | | .329(**) | .263(**) | .581(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .009 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K7 | Pearson Correlation | .311(**) | .095 | | .389(**) | .159(*) | .542(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .201 | | .000 | .032 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K8 | Pearson Correlation | .258(**) | .328(**) | | .322(**) | .209(**) | .586(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .005 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K9 | Pearson Correlation | .318(**) | .430(**) | | .374(**) | .343(**) | .659(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K10 | Pearson Correlation | .111 | .133 | | .490(**) | .312(**) | .401(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .136 | .074 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K11 | Pearson Correlation | .347(**) | .167(*) | | .538(**) | .315(**) | .562(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .024 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K12 | Pearson Correlation | .351(**) | .280(**) | | .281(**) | -.027 | .480(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .713 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K13 | Pears on | .192(**) | .173(*) | | .163(*) | .350(**) | .516(**) |

| | | | | | | | |
|-----|-----------------|----------|----------|-------|----------|----------|----------|
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .020 | | .028 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K14 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .262(**) | .028 | | .365(**) | .293(**) | .588(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .706 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K15 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .069 | .130 | | .277(**) | .355(**) | .535(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .352 | .080 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K16 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .048 | .166(*) | | .432(**) | .279(**) | .552(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .524 | .026 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 181 | 181 | | 181 | 181 | 181 |
| K17 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .236(**) | .200(**) | | 1 | .310(**) | .686(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .007 | | . | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| K18 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .159(*) | .233(**) | | .310(**) | 1 | .571(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .002 | | .000 | . | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| TOT | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .463(**) | .406(**) | | .686(**) | .571(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | . |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (K1, K2, ..., K18) dengan skor Tot_Kompetensi. Dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari K1, K2, ..., K18. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Profesionalisme

Tabel 8.

Hasil Validitas Butir-Butir Pertanyaan
Angket Penelitian Profesionalisme
Correlations

| | | P1 | P2 | | P10 | P11 | TOT_PROF |
|-----|---------------------|----------|----------|----------------|----------|----------|----------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .726(**) | | .538(**) | .620(**) | .728(**) |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P2 | Pearson Correlation | .726(**) | 1 | | .599(**) | .487(**) | .761(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P3 | Pearson Correlation | .448(**) | .545(**) | | .458(**) | .470(**) | .699(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P4 | Pearson Correlation | .406(**) | .448(**) | | .332(**) | .411(**) | .688(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P5 | Pearson Correlation | .490(**) | .580(**) | | .490(**) | .487(**) | .766(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P6 | Pearson Correlation | .394(**) | .433(**) | | .479(**) | .539(**) | .655(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P7 | Pearson Correlation | .079 | .191(**) | | .268(**) | .088 | .433(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .287 | .010 | | .000 | .235 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P8 | Pearson Correlation | .556(**) | .565(**) | | .635(**) | .449(**) | .748(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P9 | Pearson Correlation | .414(**) | .359(**) | | .522(**) | .356(**) | .710(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | | 182 | 182 | 182 |
| P10 | Pearson Correlation | .538(**) | .599(**) | | 1 | .563(**) | .758(**) |

| | | | | | | |
|----------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| P11 | Pearson Correlation | .620(**) | .487(**) | .563(**) | 1 | .701(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | . | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| TOT_PROF | Pearson Correlation | .728(**) | .761(**) | .758(**) | .701(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (P1, P2, ..., P11) dengan skor Tot_Profesionalisme. Dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari P1, P2, ..., P11. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

c. Uji Validitas masing-masing Kompetensi

1) Uji Validitas Kompetensi Pengetahuan

Tabel 9.
Hasil Validitas Butir-Butir Pertanyaan
Angket Penelitian Pengetahuan
Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOT_P |
|-------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| P1 | Pearson | 1 | .091 | .049 | .359(**) | .198(**) | .602(**) |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | . | .221 | .515 | .000 | .007 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| P2 | Pearson | .091 | 1 | -.053 | .143 | .078 | .471(**) |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .221 | . | .480 | .054 | .295 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| P3 | Pearson | .049 | -.053 | 1 | -.027 | .384(**) | .513(**) |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .515 | .480 | . | .718 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| P4 | Pearson | .359(**) | .143 | -.027 | 1 | .049 | .538(**) |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .054 | .718 | . | .513 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| P5 | Pearson | .198(**) | .078 | .384(**) | .049 | 1 | .621(**) |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .295 | .000 | .513 | . | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| TOT_P | Pearson | .602(**) | .471(**) | .513(**) | .538(**) | .621(**) | 1 |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (P1, P2, ..., P5) dengan skor Tot_P. Dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari P1, P2, ..., P5. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Kompetensi Keahlian (skill)

Tabel 10.
Hasil Validitas Butir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian Keahlian

Correlations

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | TOT_K |
|-------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| K1 | Pearson Correlation | 1 | .264(**) | .264(**) | .354(**) | .117 | .632(**) |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 | .000 | .115 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| K2 | Pearson Correlation | .264(**) | 1 | .279(**) | .213(**) | -.017 | .561(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 | .004 | .823 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| K3 | Pearson Correlation | .264(**) | .279(**) | 1 | .529(**) | .002 | .735(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .000 | .979 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| K4 | Pearson Correlation | .354(**) | .213(**) | .529(**) | 1 | .145 | .723(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .000 | . | .051 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| K5 | Pearson Correlation | .117 | -.017 | .002 | .145 | 1 | .389(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .115 | .823 | .979 | .051 | . | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| TOT_K | Pearson Correlation | .632(**) | .561(**) | .735(**) | .723(**) | .389(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (K1, K2, ..., K5) dengan skor Tot_K. Dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari K1, K2, ..., K5. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Kompetensi Sikap

Tabel 11

Hasil Validitas Butir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian Sikap
Correlations

| | | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | TOT_S |
|-------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| S1 | Pearson Correlation | 1 | .218(**) | .087 | .124 | .248(**) | .546(**) |
| | Sig. (2-tailed) | . | .003 | .242 | .094 | .001 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| S2 | Pearson Correlation | .218(**) | 1 | .092 | .218(**) | .231(**) | .575(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | . | .216 | .003 | .002 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| S3 | Pearson Correlation | .087 | .092 | 1 | .500(**) | .275(**) | .618(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .242 | .216 | . | .000 | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| S4 | Pearson Correlation | .124 | .218(**) | .500(**) | 1 | .291(**) | .694(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .094 | .003 | .000 | . | .000 | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| S5 | Pearson Correlation | .248(**) | .231(**) | .275(**) | .291(**) | 1 | .660(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .000 | .000 | . | .000 |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |
| TOT_S | Pearson Correlation | .546(**) | .575(**) | .618(**) | .694(**) | .660(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 | 182 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (S1, S2, ..., S5) dengan skor Tot_S. Dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari S1, S2, ..., S5. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Kompetensi Bakat

Tabel 12
Hasil Validitas Nutir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian Bakat
Correlations

| | | B1 | B2 | B3 | TOT_B |
|-------|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| B1 | Pearson Correlation | 1 | .432(**) | .279(**) | .751(**) |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 | .000 |
| | N | 181 | 181 | 181 | 181 |
| B2 | Pearson Correlation | .432(**) | 1 | .310(**) | .731(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 | .000 |
| | N | 181 | 182 | 182 | 182 |
| B3 | Pearson Correlation | .279(**) | .310(**) | 1 | .722(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .000 |
| | N | 181 | 182 | 182 | 182 |
| TOT_B | Pearson Correlation | .751(**) | .731(**) | .722(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 181 | 182 | 182 | 182 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (B1, B2, B3) dengan skor Tot_B. Dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh 0,000 Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari B1, B2, B3. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

2. Tabel frekuensi

1) Tabel Frekuensi Kompetensi Pengetahuan

Tabel 13.

Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P1)

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 4.00 | 106 | 58.2 | 58.2 | 61.0 |
| | 5.00 | 71 | 39.0 | 39.0 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan datalapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 5 orang atau 2,7%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 106 orang atau 58,2%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 71 orang atau 39%,

Tabel 14.

Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P2)

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | 2.00 | 1 | .5 | .5 | 1.1 |
| | 3.00 | 3 | 1.6 | 1.6 | 2.7 |
| | 4.00 | 117 | 64.3 | 64.3 | 67.0 |
| | 5.00 | 60 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan datalapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1 orang atau 5%, jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) 3 orang atau 1,6%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 117 orang atau 64,3%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 60 orang atau 33%.

Tabel 15.
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P3)

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 11 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| 4.00 | 96 | 52.7 | 52.7 | 58.8 |
| 5.00 | 75 | 41.2 | 41.2 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 11 orang atau 6%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 96 orang atau 41.2%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 75 orang atau 41,2%.

Tabel 16.
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P4)

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 3 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| 4.00 | 92 | 50.5 | 50.5 | 52.2 |
| 5.00 | 87 | 47.8 | 47.8 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 3 orang atau 1,6%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 92 orang atau 50,5%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 87 orang atau 47,8%.

Tabel 17.

Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P5)

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 4 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| 4.00 | 95 | 52.2 | 52.2 | 54.4 |
| 5.00 | 83 | 45.6 | 45.6 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 4 orang atau 2,2%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 95 orang atau 52,2%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 83 orang atau 45,6%.

2) Tabel Frekuensi Kompetensi Keahlian (skill)

Tabel 18
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K1)

K1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 5 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| 4.00 | 64 | 35.2 | 35.2 | 37.9 |
| 5.00 | 113 | 62.1 | 62.1 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 5 orang atau 2,7%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 64 orang atau 35,2%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 113 orang atau 62,1%.

Tabel 19.
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K2)

K2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 6 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 4.00 | 95 | 52.2 | 52.2 | 55.5 |
| | 5.00 | 81 | 44.5 | 44.5 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 6 orang atau 3,3%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 95 orang atau 52,2%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 81 orang atau 44,5%.

Tabel 20.

Frekuensi Kompetensi Keahlian (K3)

K3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 11 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 12 | 6.6 | 6.6 | 12.6 |
| | 4.00 | 111 | 61.0 | 61.0 | 73.6 |
| | 5.00 | 48 | 26.4 | 26.4 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah 11 orang atau 6,0%, jumlah responden yang menjawab Ragur-Ragu (RR) adalah 12 orang atau 6,5%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) 111 orang atau 61,5%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) adalah 48 orang atau 26,4%.

Tabel 21.
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K4)

K4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 4 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| 4.00 | 118 | 64.8 | 64.8 | 67.0 |
| 5.00 | 60 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragur-Ragu (RR) adalah 4 orang atau 2,2%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 118 orang atau 64,8%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 60 orang atau 33,0%.

Tabel 22.
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K5)

K5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 9 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| 4.00 | 101 | 55.5 | 55.5 | 60.4 |
| 5.00 | 72 | 39.6 | 39.6 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 9 orang atau 4,9% jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 101 orang atau 55,5%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 72 orang atau 39,6%.

3) Tabel Frekuensi Kompetensi Sikap

Tabel 23.

Frekuensi Kompetensi Sikap (S1)

S1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 13 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | 4.00 | 117 | 64.3 | 64.3 | 71.4 |
| | 5.00 | 52 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 13 orang atau 7,1%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 117 orang atau 64,3%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 52 orang atau 28,6%.

Tabel 24

Frekuensi Kompetensi Sikap (S2)

S2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 6 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 4.00 | 74 | 40.7 | 40.7 | 44.0 |
| | 5.00 | 102 | 56.0 | 56.0 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 6 orang atau 3,3%. Jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 74 orang atau 40,7%.

Jumlah Responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 102 orang atau 56,0%.

Tabel 25.
Frekuensi Kompetensi Sikap (S3)

S3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 3 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| 4.00 | 62 | 34.1 | 34.1 | 35.7 |
| 5.00 | 117 | 64.3 | 64.3 | 100.0 |
| Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 3 orang atau 1,6%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 62 orang atau 34,1%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 117 orang atau 64,3%.

Tabel 26.
Frekuensi Kompetensi Sikap (S4)

S4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 8 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | 4.00 | 88 | 48.4 | 48.4 | 52.7 |
| | 5.00 | 86 | 47.3 | 47.3 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 8 orang atau 4,4%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 88 orang atau 48,4%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 86 orang atau 47,3%.

Tabel 27.

Frekuensi Kompetensi Sikap (S5)

S5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 4.00 | 83 | 45.6 | 45.6 | 48.4 |
| | 5.00 | 94 | 51.6 | 51.6 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 5 orang atau 27%, jumlah responden

yang menjawab Setuju (S) adalah 83 orang atau 45,6%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 94 orang atau 51,6%.

4) Tabel Frekuensi Kompetensi Bakat

Tabel 28
Frekuensi Kompetensi Bakat (B1)

B1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 8 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | 4.00 | 75 | 41.2 | 41.4 | 45.9 |
| | 5.00 | 98 | 53.8 | 54.1 | 100.0 |
| | Total | 181 | 99.5 | 100.0 | |
| Missing | System | 1 | .5 | | |
| Total | | 182 | 100.0 | | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 8 orang atau 4,4%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 75 orang atau 41,2%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 181 orang atau 99,5%.

Tabel 29
Frekuensi Kompetensi Bakat (B2)

B2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 4.00 | 87 | 47.8 | 47.8 | 48.9 |
| | 5.00 | 93 | 51.1 | 51.1 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 2 orang atau 1,1%, jumlah responden yang menjawab Setuju (S) adalah 87 orang atau 47,8%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 93 orang atau 51.1%.

Tabel 30.**Frekuensi Kompetensi Bakat (B3)****B3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 34 | 18.7 | 18.7 | 18.7 |
| | 4.00 | 101 | 55.5 | 55.5 | 74.2 |
| | 5.00 | 47 | 25.8 | 25.8 | 100.0 |
| | Total | 182 | 100.0 | 100.0 | |

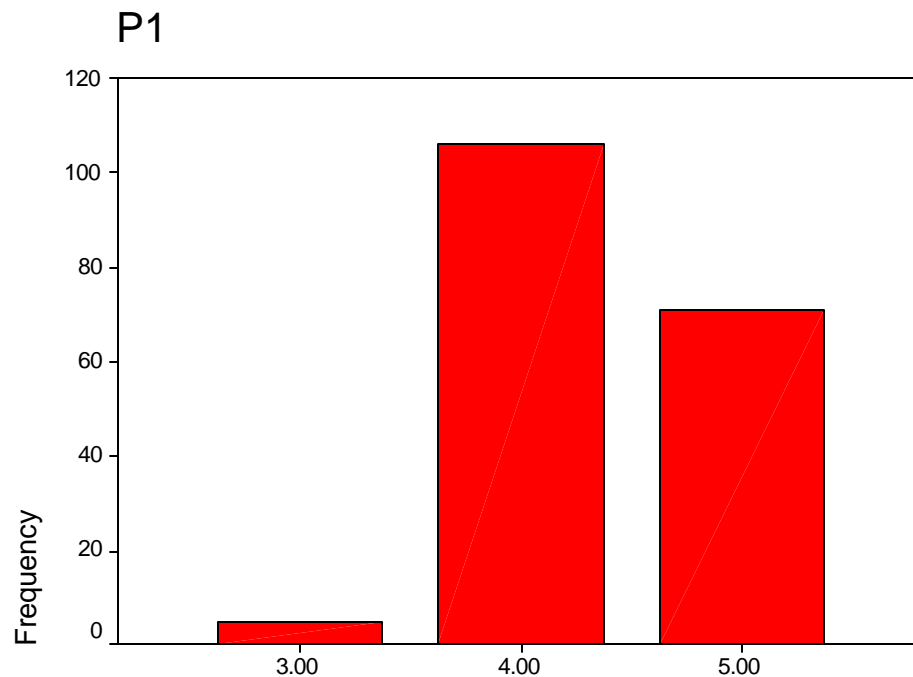
Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) adalah 34 orang atau 18,7%, jumlah

responden yang menjawab Setuju (S) adalah 101 orang atau 55,5%, jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) 47 orang atau 25,8%.

Bar Chart

Grafik 1
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P1)

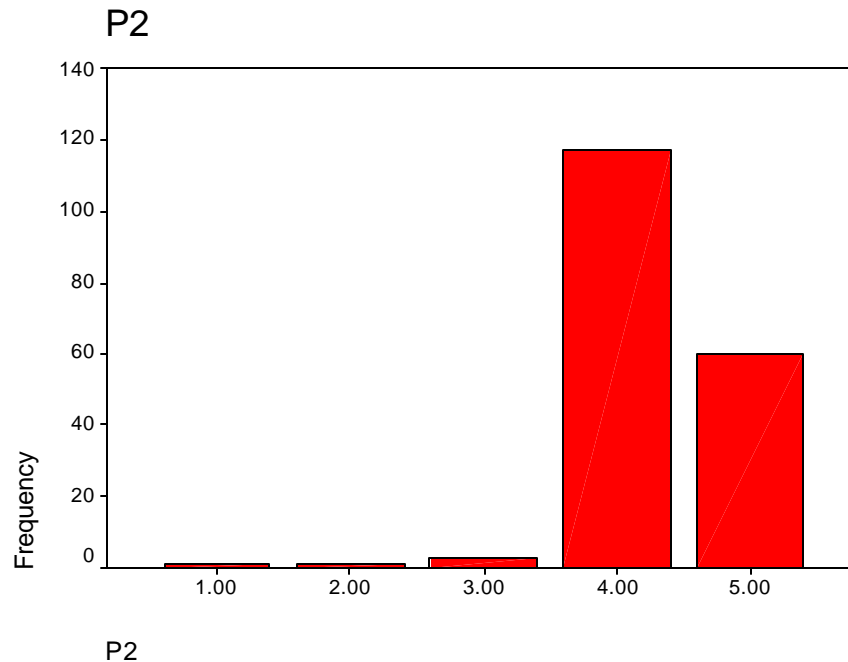


P1

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 5 orang atau 2,7%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 106 orang atau 58,2%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 71 orang atau 39%.

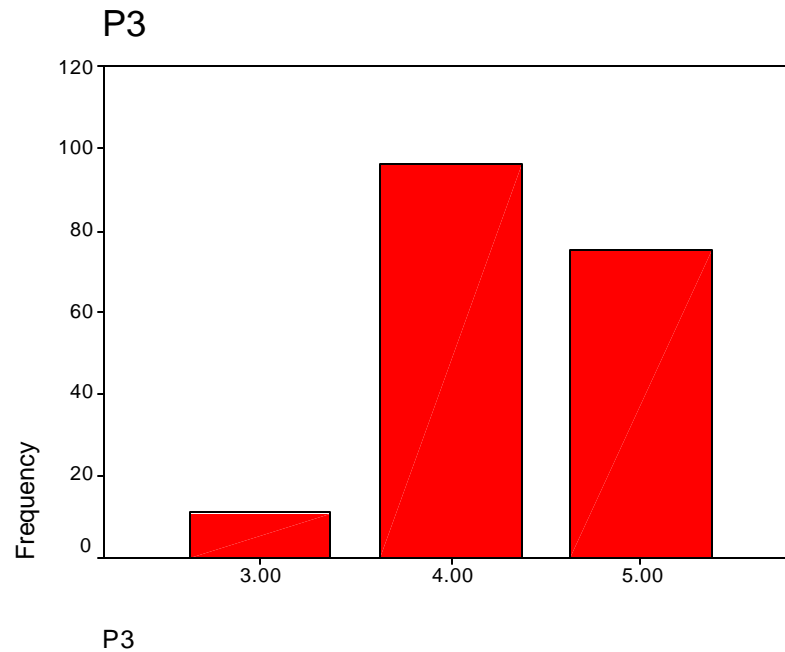
Grafik 2
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P2)



Sumber Data : Diolah berdasarkan datalapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 1 (Sangat Tidak Setuju) adalah 1 orang atau 5%, jumlah responden yang menjawab 2 (Tidak Setuju) 1 orang atau 5%, jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) 3 orang atau 1,6%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 117 orang atau 64,3%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 60 orang atau 33%.

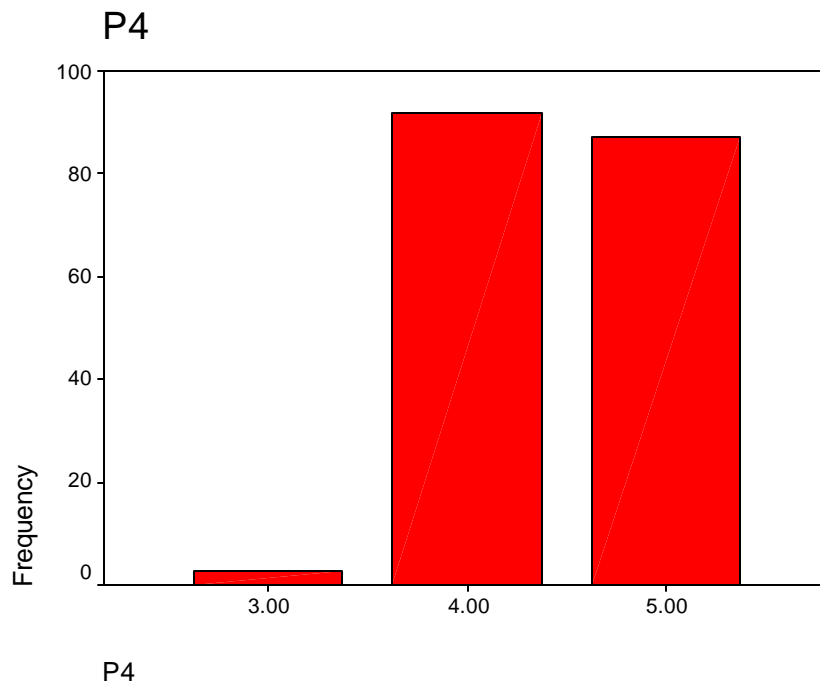
Grafik 3
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P3)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 11 orang atau 6%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 96 orang atau 41.2%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 75 orang atau 41,2%.

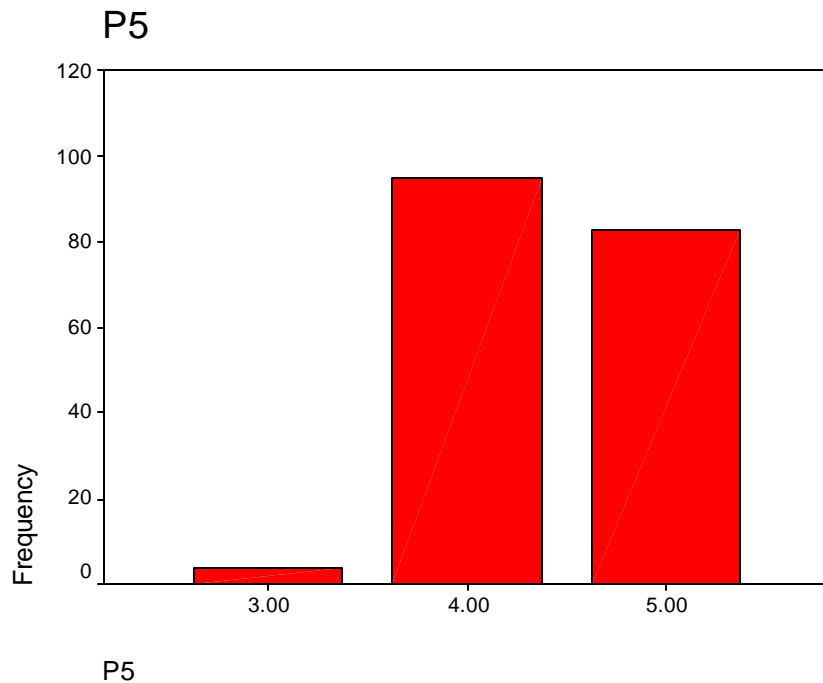
Grafik 4
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P4)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 3 orang atau 1,6%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 92 orang atau 50,5%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 87 orang atau 47,8%.

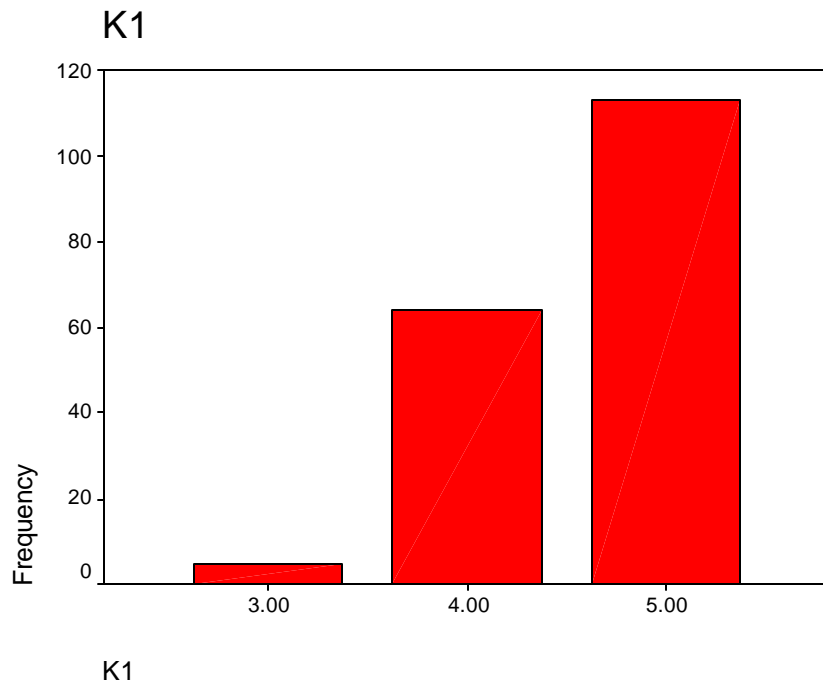
Grafik 5
Frekuensi Kompetensi Pengetahuan (P5)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 4 orang atau 2,2%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 95 orang atau 52,2%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 83 orang atau 45,6%.

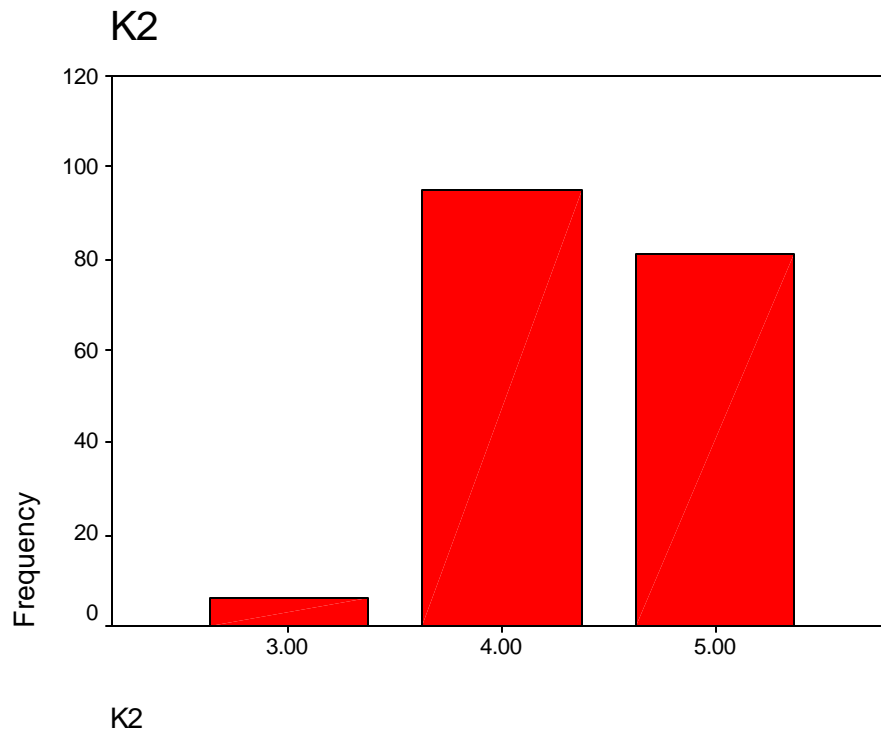
Grafik 6
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K1)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 5 orang atau 2,7%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 64 orang atau 35,2%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 113 orang atau 62,1%.

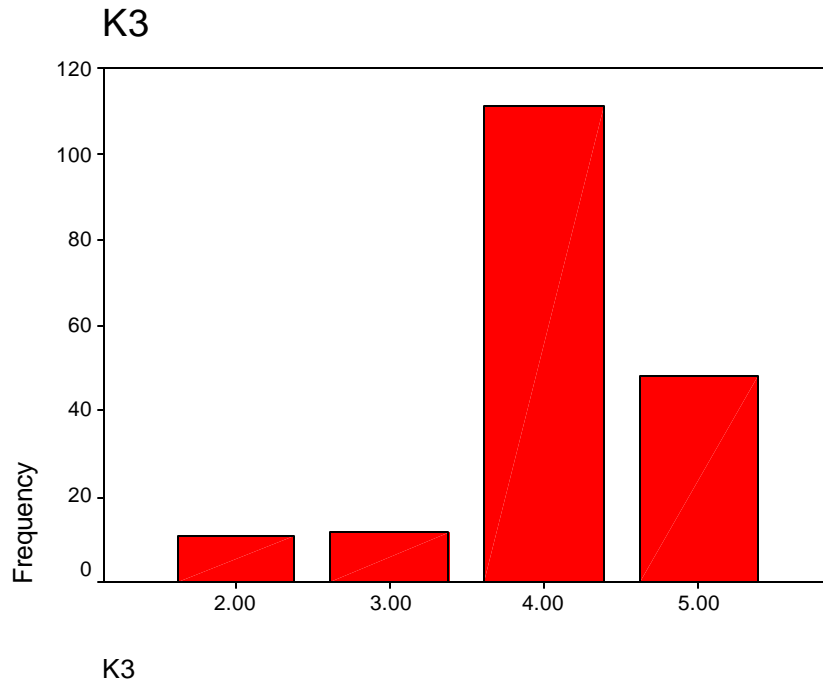
Grafik 7
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K2)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 6 orang atau 3,3%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 95 orang atau 52,2%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 81 orang atau 44,5%.

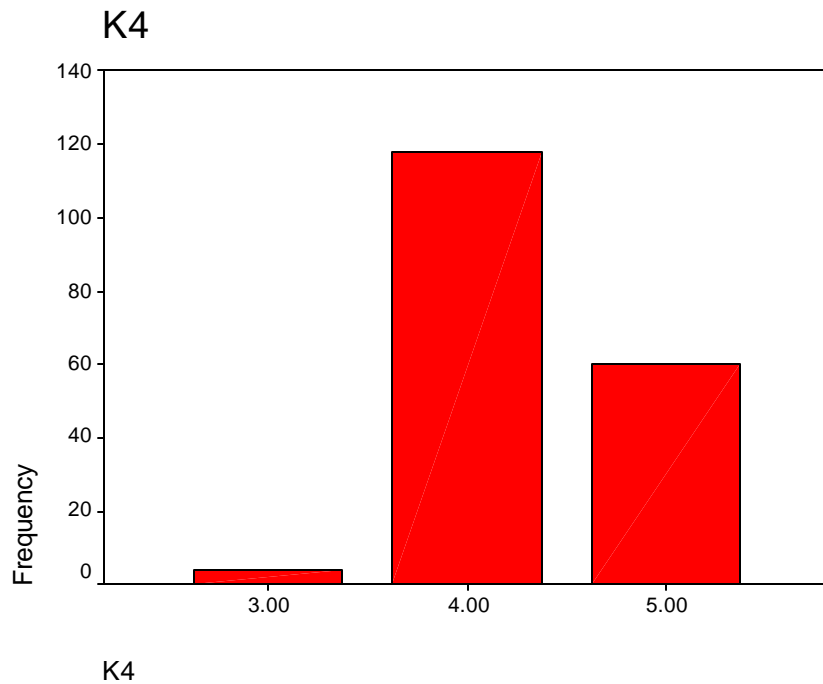
Grafik 8
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K3)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 2 (Tidak Setuju) adalah 11 orang atau 6,0%, jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 12 orang atau 6,5%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) 111 orang atau 61,5%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) adalah 48 orang atau 26,4%

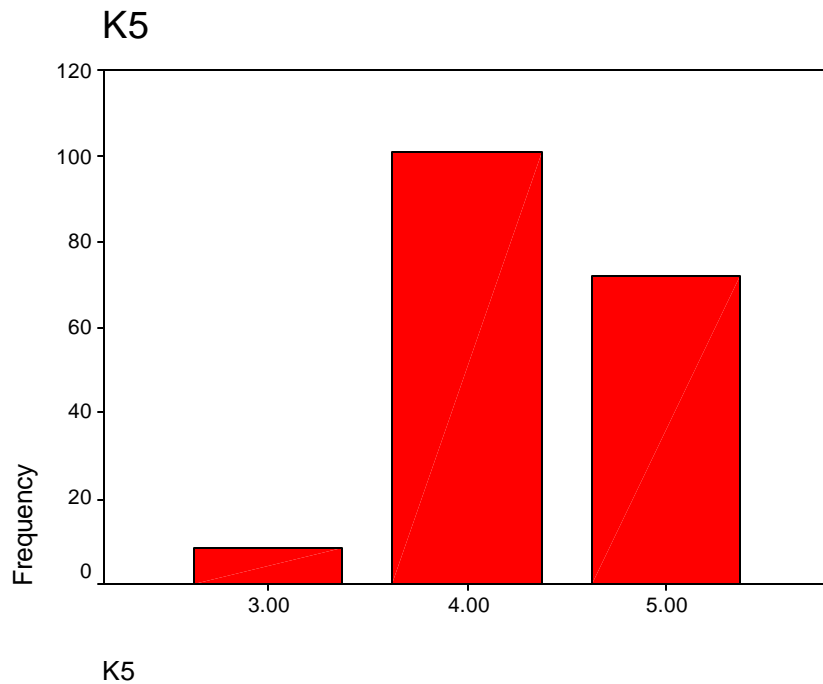
Grafik 9
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K4)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 4 orang atau 2,2%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 118 orang atau 64,8%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 60 orang atau 33,0%.

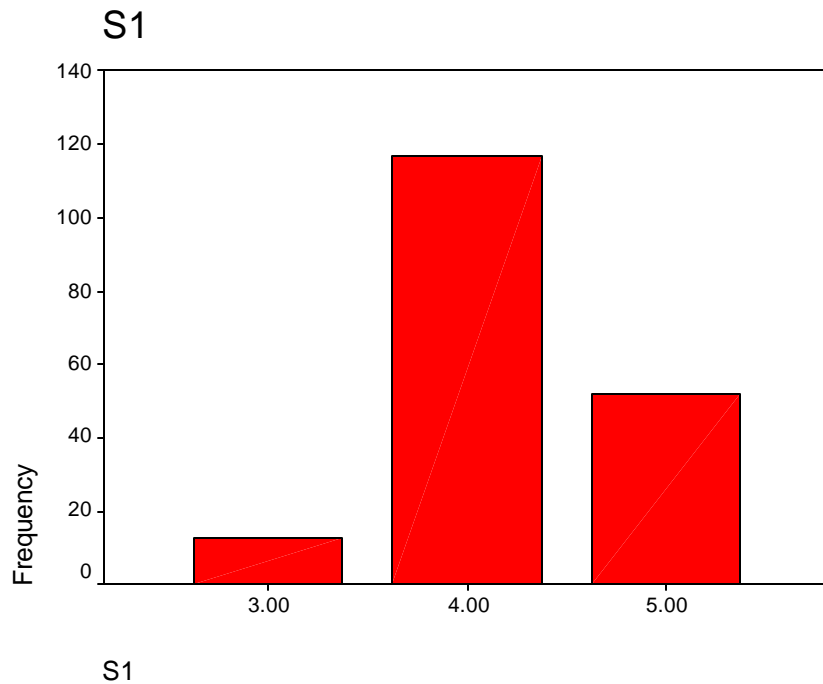
Grafik 10
Frekuensi Kompetensi Keahlian (K5)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 9 orang atau 4,9% jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 101 orang atau 55,5%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 72 orang atau 39,6%.

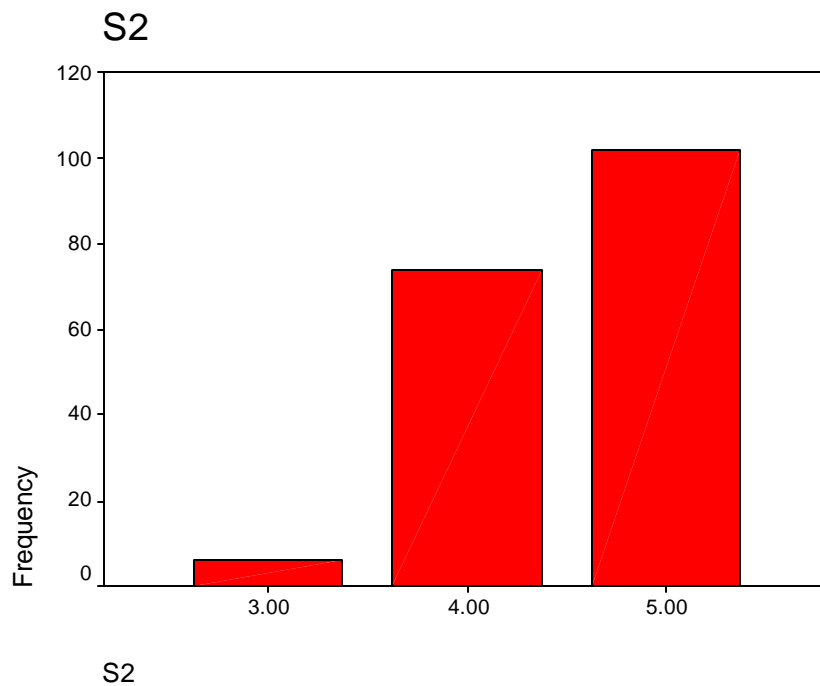
Grafik 11
Frekuensi Kompetensi Sikap (S1)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 13 orang atau 7,1%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 117 orang atau 64,3%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 52 orang atau 28,6%.

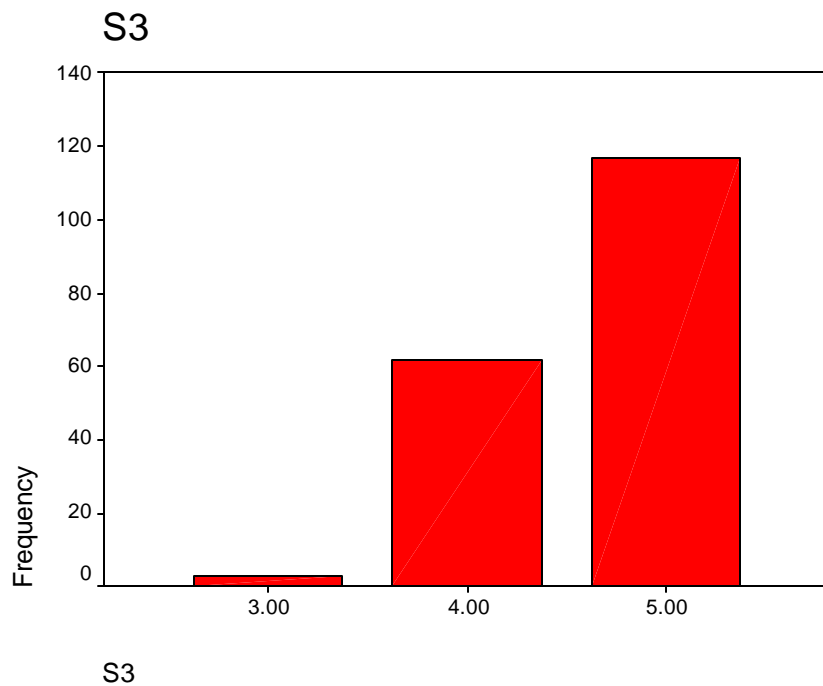
Grafik 12
Frekuensi Kompetensi Sikap (S2)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah Responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 6 orang atau 3,3%. Jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 74 orang atau 40,7%. Jumlah Responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 102 orang atau 56,0%.

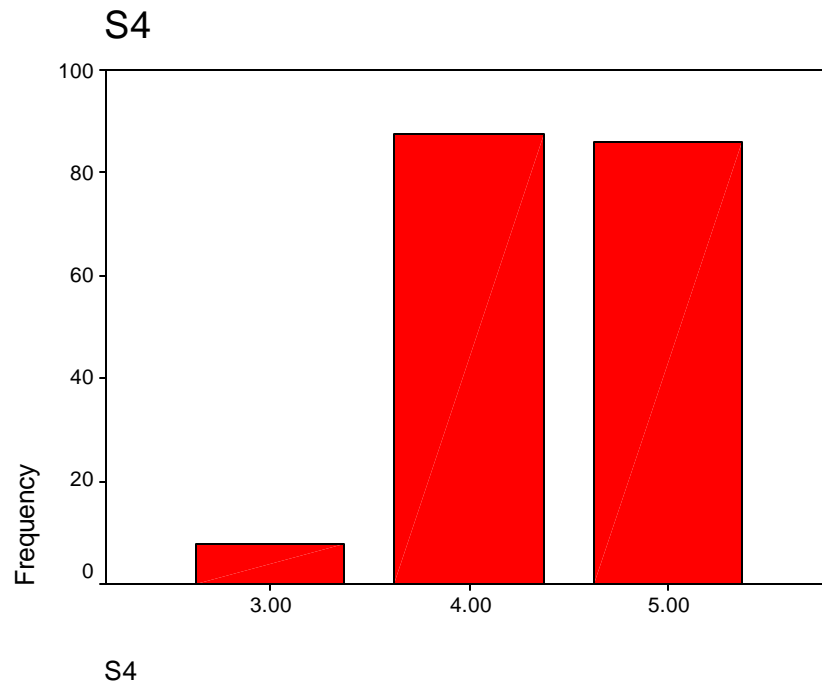
Grafik 13
Frekuensi Kompetensi Sikap (S3)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 3 orang atau 1,6%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 62 orang atau 34,1%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 117 orang atau 64,3%.

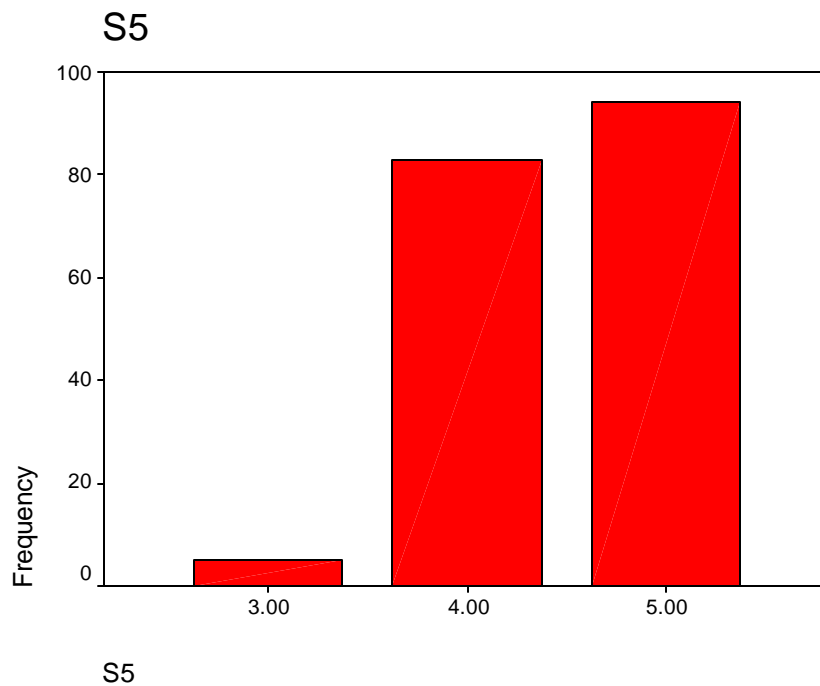
Grafik 14
Frekuensi Kompetensi Sikap (S4)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 8 orang atau 4,4%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 88 orang atau 48,4%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 86 orang atau 47,3%.

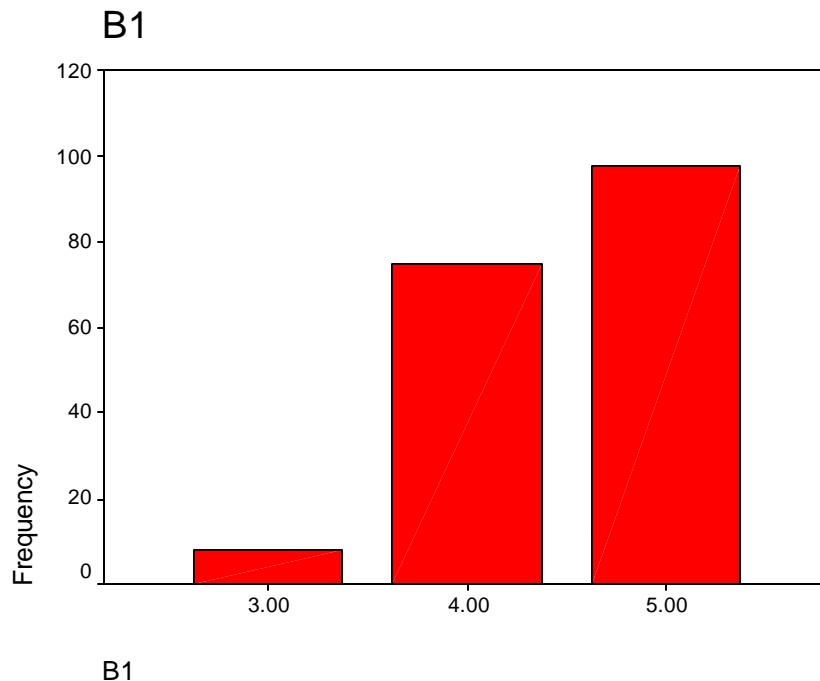
Grafik 15
Frekuensi Kompetensi Sikap (S5)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 5 orang atau 27%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 83 orang atau 45,6%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 94 orang atau 51,6%.

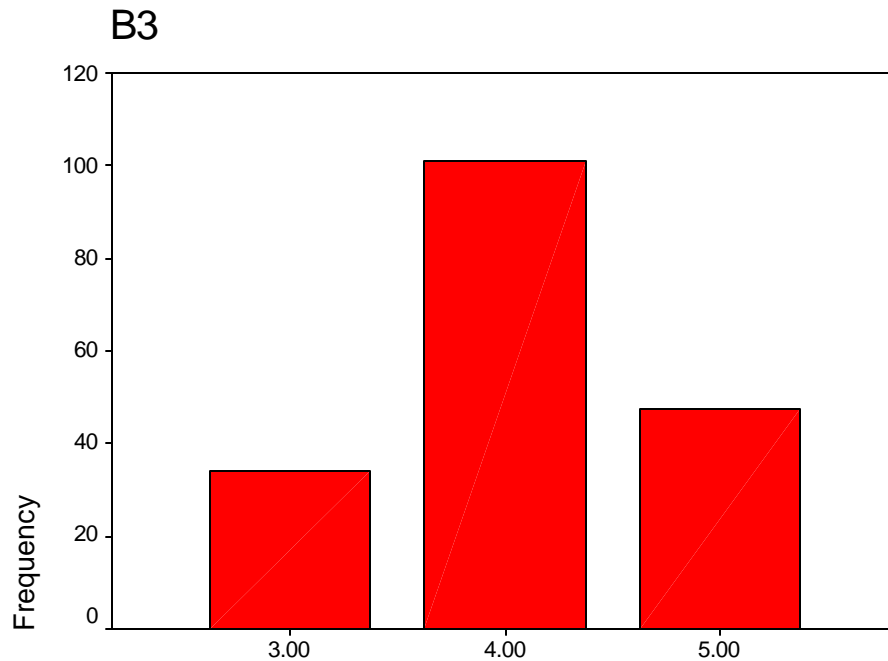
Grafik 16
Frekuensi Kompetensi Bakat (B1)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 8 orang atau 4,4%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 75 orang atau 41,2%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 98 orang atau 50,4%.

Grafik 17
Frekuensi Kompetensi Bakat (B2)

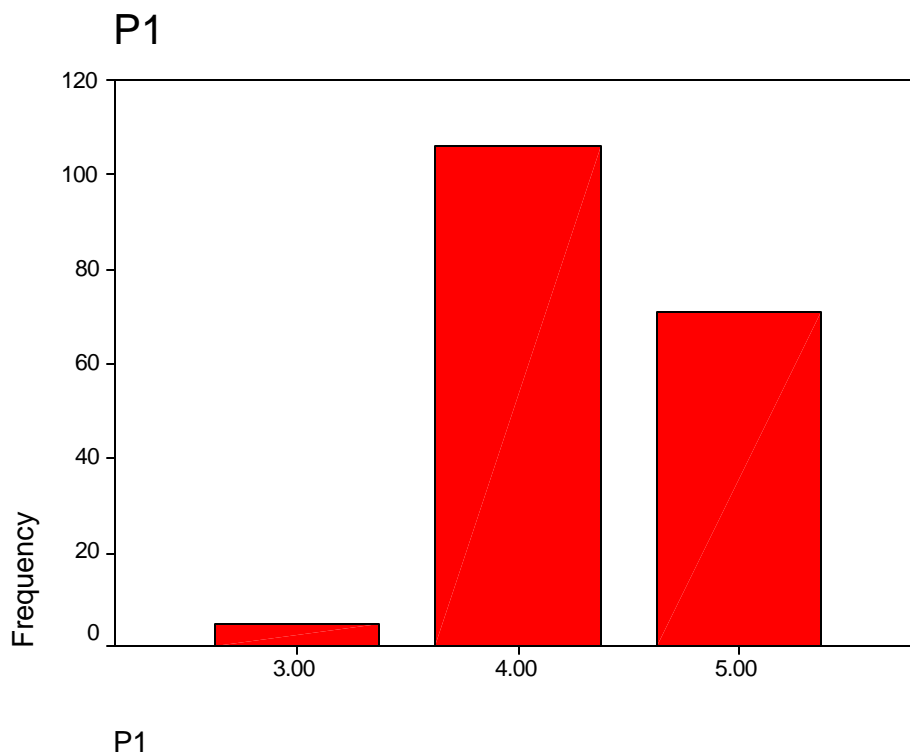


B3

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 2 orang atau 1,1%, jumlah responden yang menjawab (Setuju) adalah 87 orang atau 47,8%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 93 orang atau 51.1%.

Grafik 18
Frekuensi Kompetensi Bakat (B3)



Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan 2008

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab 3 (Ragu-Ragu) adalah 34 orang atau 18,7%, jumlah responden yang menjawab 4 (Setuju) adalah 101 orang atau 55,5%, jumlah responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju) 47 orang atau 25,8%.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Crombac's Alpha > dari 0,60.

a. Uji Reliability Kompetensi

Tabel 31
Hasil Reliability Butir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian Kompetensi

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| K1 | 153.5967 | 114.4309 | .4297 | .7300 |
| K2 | 153.6685 | 114.8228 | .3589 | .7316 |
| K3 | 153.6077 | 114.5175 | .3769 | .7308 |
| K4 | 153.4917 | 113.7069 | .4978 | .7278 |
| K5 | 153.5249 | 114.2730 | .4403 | .7295 |
| K6 | 153.3591 | 113.0203 | .5453 | .7260 |
| K7 | 153.5414 | 113.3608 | .5031 | .7271 |
| K8 | 153.8785 | 110.5185 | .5379 | .7210 |
| K9 | 153.6464 | 112.5632 | .6312 | .7242 |
| K10 | 153.6133 | 114.8940 | .3610 | .7316 |
| K11 | 153.7403 | 113.0711 | .5247 | .7263 |
| K12 | 153.4309 | 114.0021 | .4424 | .7290 |
| K13 | 153.3315 | 114.0117 | .4839 | .7286 |
| K14 | 153.5304 | 112.4727 | .5570 | .7247 |
| K15 | 153.4696 | 113.4171 | .5017 | .7272 |
| K16 | 153.4586 | 112.9386 | .5133 | .7261 |
| K17 | 153.4530 | 112.0714 | .6589 | .7229 |
| K18 | 153.8840 | 111.7476 | .5284 | .7236 |
| K19 | 78.9779 | 29.9106 | 1.0000 | .8493 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 181.0

N of Items = 19

Alpha = .7395

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha = 0,7395. Ukuran reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Crombac's

Alpha > dari 0,60. Karena nilai alpha > 0,60, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

b. Uji Reliability Profesionalisme

Tabel 32.
Hasil Reliability Butir-butir Pertanyaan
Angket Penelitian Profesionalisme

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| P1 | 95.9451 | 58.6489 | .6950 | .7444 |
| P2 | 95.8462 | 59.1033 | .7359 | .7459 |
| P3 | 96.0769 | 58.4471 | .6606 | .7440 |
| P4 | 96.1209 | 58.9466 | .6517 | .7462 |
| P5 | 96.1538 | 58.0867 | .7356 | .7414 |
| P6 | 96.0604 | 59.1400 | .6149 | .7476 |
| P7 | 96.2857 | 60.4262 | .3652 | .7573 |
| P8 | 95.9341 | 58.4045 | .7165 | .7430 |
| P9 | 96.1813 | 58.0056 | .6700 | .7421 |
| P10 | 95.8462 | 59.1254 | .7326 | .7461 |
| P11 | 95.8956 | 59.2874 | .6685 | .7475 |
| TOT_PROF | 50.3022 | 16.1126 | 1.0000 | .8871 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 182.0

N of Items = 12

Alpha = .7654

Dari hasil analisis di atas didapat nilai $\alpha = 0,7654$. Ukuran reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60. Karena nilai $\alpha > 0,60$, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

c. Uji Reliability Masing-masing Kompetensi

1) Uji Reliability Pengetahuan

Tabel 33
Hasil Reliability
Butir-Butir Pertanyaan Pengetahuan

Reliability

```

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Item-total Statistics

          Scale          Scale          Corrected          Alpha
          Mean          Variance          Item-          if Item
          if Item          if Item          Total          Deleted
          Deleted          Deleted          Correlation          Deleted

P1          39.4286          7.5833          .4703          .6602
P2          39.5055          7.9309          .3028          .6940
P3          39.4396          7.7615          .3478          .6840
P4          39.3297          7.8023          .3952          .6761
P5          39.3571          7.5126          .4923          .6553
TOT_P          21.8956          2.3150          1.0000          .4128

Reliability Coefficients

N of Cases =    182.0          N of Items =    6

Alpha =    .6991

```

Dari hasil analisis di atas didapat nilai $\alpha = 0,6991$. Ukuran reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60. Karena nilai $\alpha > 0,60$, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2) Uji Reliability Keahlian (skill)

Tabel 34
Hasil Reliability Butir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian Keahlian

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| K1 | 38.8791 | 10.7919 | .5271 | .7046 |
| K2 | 39.0604 | 11.0405 | .4405 | .7182 |
| K3 | 39.3956 | 9.5553 | .6126 | .6694 |
| K4 | 39.1648 | 10.5915 | .6438 | .6896 |
| K5 | 39.1264 | 11.7022 | .2430 | .7501 |
| TOT_K | 21.7363 | 3.2450 | 1.0000 | .5713 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 182.0

N of Items = 6

Alpha = .7371

Dari hasil analisis di atas didapat nilai $\alpha = 0,7371$. Ukuran reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60. Karena nilai $\alpha > 0,60$, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3) Uji Reliability Sikap

Tabel 35.
Hasil Reliability Butir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian Sikap

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| S1 | 40.3571 | 9.9988 | .4156 | .7284 |
| S2 | 40.0440 | 9.8765 | .4490 | .7225 |
| S3 | 39.9451 | 9.8533 | .5104 | .7151 |
| S4 | 40.1429 | 9.3607 | .5895 | .6958 |
| S5 | 40.0824 | 9.5788 | .5535 | .7047 |
| TOT_S | 22.2857 | 2.9455 | 1.0000 | .5967 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 182.0

N of Items = 6

Alpha = .7432

Dari hasil analisis di atas didapat nilai $\alpha = 0,7432$. Ukuran reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's

Alpha > dari 0,60. Karena nilai alpha > 0,60, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

4) Uji Reliability Bakat

Tabel 36.
Hasil Reliability Butir-Butir
Pertanyaan Angket Penelitian t Bakat

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| B1 | 21.6464 | 5.0409 | .6271 | .7637 |
| B2 | 21.6409 | 5.2425 | .6294 | .7730 |
| B3 | 22.0718 | 4.8226 | .5996 | .7629 |
| TOT_B | 13.0718 | 1.7559 | 1.0000 | .5956 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 181.0

N of Items = 4

Alpha = .7990

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha = 0,7990. Ukuran reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Crombac's

Alpha > dari 0,60. Karena nilai alpha > 0,60, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item (P1, P2, ..., P11) dengan skor Tot_Prof. dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) diperoleh Sig. < 0,05 untuk setiap item pertanyaan yang dimulai dari P1, P2, ..., P11. Karena semua butir pertanyaan signifikan, maka setiap butir instrumen dinyatakan valid.

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha = 0,7654. Ukuran realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Crombac's Alpha > dari 0,60. Karena nilai alpha > 0,60, maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

C. Analisis Data Hasil Penelitian

Hasil penelitian dianalisis dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Analisis regresi linier sederhana terdiri dari variabel independen **X** ialah kompetensi dan variabel dependen **Y** ialah profesionalisme. Analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel independent pengetahuan (X_1), keahlian (skill) (X_2), sikap (X_3) dan bakat (X_4) dan variabel dependen profesionalisme (Y).

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan metode statistik yang digunakan ialah analisis regresi dan hasilnya akan diperoleh suatu persamaan yang dinamakan persamaan regresi atau biasa juga dinamakan model regresi.

Model regresi yang dihasilkan diyakini dapat mengestimasi variabel dependen dengan melakukan pengujian signifikansi variabel-variabel penelitian.

1. Menguji signifikansi semua variabel independent secara bersama-sama (**simultan**) terhadap nilai variabel dependen pada model regresi.
2. Menguji signifikansi konstan pada model regresi;
3. Menguji signifikansi masing-masing variabel independent (**uji parsial**) terhadap nilai variabel dependen pada model regresi.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan Model Regresi

$$Y = a + bX + ?. \text{ (Model Regresi)}$$

Dimana

(X) = Variabel Independent adalah Kompetensi

(Y) = Variabel dependen adalah Profesionalisme

(a) = Konstan

(b) = Koefisien

(?) = Error (kesalahan

Tahapan yang dilakukan dalam pengujian model regresi, yaitu:

a. Menguji signifikansi pada model regresi

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independent ialah

$H_0 : \beta = 0$, (variasi perubahan nilai variabel independent tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen).

$H_1 : \beta \neq 0$, (variasi perubahan nilai variabel independent dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen).

Dengan nilai kritis berdistribusi F dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Jika menggunakan distribusi F, kita harus membandingkan antara F_{hitung} dan F_{table} . Jika $F_{hitung} > F_{table}$ akan bermakna sama jika menggunakan nilai Probabilitas Sig. $< 0,05$, yang kedua-duanya dikatakan signifikan (Sig.). Pada Analisis ini agar konsisten digunakan Sig. $< 0,05$ yang menunjukkan arti signifikan.

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel predictor (independent) yaitu kompetensi (X) yang masuk pada model dengan variabel dependen (respon) ialah profesionalisme (Y).

Tabel 37
Model Regresi Sederhana
Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|----------------|
| 1 | Regression | 1599.681 | 1 | 1599.681 | 218.685 | .000(a) |
| | Residual | 1316.699 | 180 | 7.315 | | |
| | Total | 2916.379 | 181 | | | |

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

Dari table ANOVA di atas, menunjukkan Sig. = **0,000** < $\alpha = 0,05$ yang berarti maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, kompetensi (X) **berpengaruh secara nyata (signifikan)** terhadap profesionalisme (Y). Karena kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, maka dapat dilanjutkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompetensi terhadap profesionalisme. Tabel di bawah akan menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh kontribusi kompetensi terhadap profesionalisme.

Tabel 38.
Pengaruh Kontribusi Kompetensi
Terhadap Profesionalisme
Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|-------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .741(a) | .549 | .546 | 2.705 | 2.031 |

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

Pada table di atas nilai R Square atau $R^2 = 0,549$, ini mengindikasikan bahwa sebesar **54,9%** seluruh variasi total profesionalisme dapat diterangkan dari model, sisanya sebesar 45,1% diterangkan faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan ke dalam model ini. Setelah model dinyatakan signifikan dan telah ditentukan besarnya kontribusi kompetensi terhadap variasi profesionalisme, langkah selanjutnya akan diuji signifikansi konstan pada model regresi.

b. Menguji signifikansi konstan (a) Variabel Kompetensi dengan Regresi sederhana

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan konstan (a) pada model regresi ialah

$H_0 : a = 0$, (konstan (a) tidak signifikan pada model).

$H_1 : a \neq 0$, (konstan (a) signifikan pada model).

Nilai konstan (a) pada akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika konstan (a) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 39.
Pengaruh Konstan terhadap Model
Regresi sederhana
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.296 | 2.915 | | 2.503 | .013 |
| | X | .545 | .037 | .741 | 14.788 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = **0,000** untuk constant pada model. Karena Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti constant pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, konstan (a) pada model tetap dimasukkan sebagai komponen pada model.

c. Menguji signifikansi koefisien (b) variabel kompetensi Regresi sederhana

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan koefisien variabel kompetensi (b) pada model regresi ialah

$H_0 : b = 0$, (koefisien variabel kompetensi (b) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b \neq 0$, (koefisien variabel kompetensi (b) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel kompetensi (b) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel kompetensi (b) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 40.
Pengaruh Kofisien Terhadap
Model Regresi Sederhana
Coefficient

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.296 | 2.915 | | 2.503 | .013 |
| | X | .545 | .037 | .741 | 14.788 | .000 |

Pada table di atas diperoleh Sig. = **0,000** untuk constant pada model. Karena Sig. = 0,000 < ? =0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel kompetensi pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme.

2. Analisis Regeresi berganda

Analisis **kedua** dengan variabel independent terdiri atas **empat variabel**, yaitu pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), sikap (X_3) dan bakat (X_4) dan variabel dependen profesionalisme (Y) dengan analisis regresi linier berganda yang dapat ditulis dalam bentuk persamaan,

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + ?.$$

Tahapan yang dilakukan dalam pengujian model regresi, yaitu,

a. Menguji signifikansi pada model regresi

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independent ialah

$H_0 : \beta = 0$, (variasi perubahan nilai variabel independent tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen).

$H_1 : \beta \neq 0$, (variasi perubahan nilai variabel independent dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen).

Dengan nilai kritis berdistribusi F dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Jika menggunakan distribusi F, kita harus membandingkan antara F_{hitung} dan F_{table} . Jika $F_{hitung} > F_{table}$ akan bermakna sama jika menggunakan nilai Probabilitas Sig. $< 0,05$, yang kedua-duanya dikatakan signifikan (Sig.). Pada pembahasan ini agar konsisten digunakan Sig. $< 0,05$. yang menunjukkan arti signifikan.

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X1, X2, X3, X4(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel predictor (independent) yaitu pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), sikap (X_3) dan bakat (X_4) yang masuk pada model dengan variabel dependen (respon) ialah profesionalisme (Y).

Tabel 41.
Model Regresi berganda
Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme
ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|----------------|
| 1 | Regression | 1651.570 | 4 | 412.893 | 57.781 | .000(a) |
| | Residual | 1264.809 | 177 | 7.146 | | |
| | Total | 2916.379 | 181 | | | |

a Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari table ANOVA di atas, menunjukkan Sig. = **0,000** < $\alpha = 0,05$ yang berarti maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, yaitu pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), sikap (X_3) dan bakat (X_4) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata (**signifikan**) terhadap profesionalisme (Y). Karena pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), sikap (X_3) dan bakat (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.

Karena signifikan maka dapat dilanjutkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), sikap (X_3) dan bakat (X_4) secara bersama-sama terhadap profesionalisme. Tabel di bawah akan

menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh keempat variable tersebut terhadap profesionalisme.

Tabel 42.
Pengaruh Kontribusi Kompetensi
Terhadap Profesionalisme
Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .753(a) | .566 | .557 | 2.673 | 2.039 |

a Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

b Dependent Variable: Y

Pada table di atas nilai Adjusted R Square atau $R^2 = 0,557$, ini mengindikasikan bahwa sebesar **55,7%** seluruh variasi total profesionalisme dapat diterangkan dari model, sisanya sebesar 44,3% diterangkan faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan ke dalam model ini.

Setelah model dinyatakan signifikan dan telah ditentukan besarnya kontribusi keempat variabel terhadap variasi profesionalisme, langkah selanjutnya akan diuji signifikansi konstan dan koefisien variable pada model regresi.

b. Menguji signifikansi konstan (a) pada mode regresi berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan konstan (a) pada model regresi ialah

$H_0 : a = 0$, (konstan (a) tidak signifikan pada model).

$H_1 : a \neq 0$, (konstan (a) signifikan pada model).

Nilai konstan (a) pada akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika konstan (a) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 43.
Pengaruh Konstan
terhadap Model Regresi berganda
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.043 | 3.029 | | 2.325 | .021 |
| | X1 | .847 | .187 | .321 | 4.527 | .000 |
| | X2 | .590 | .184 | .265 | 3.202 | .002 |
| | X3 | .122 | .178 | .052 | .684 | .495 |
| | X4 | .705 | .193 | .241 | 3.646 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = 0,021 untuk constant pada model. Karena Sig. = 0,021 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti constant pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, konstan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

c. Menguji signifikansi koefisien variabel pengetahuan (b_1) pada model regresi Berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel pengetahuan (b_1) pada model regresi ialah

$H_0 : b_1 = 0$, (koefisien variabel pengetahuan (b_1) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_1 \neq 0$, (koefisien variabel pengetahuan (b_1) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel pengetahuan (b_1) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel pengetahuan (b_1) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

1) Pengujian Koefisien Masing-Masing Variabel Pengetahuan dengan Analisis Berganda (Uji Parsial)

Tabel 44.
Kofisien (b_1) Pengetahuan
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.043 | 3.029 | | 2.325 | .021 |
| | X1 (pengetahuan) | .847 | .187 | .321 | 4.527 | .000 |
| | X2 | .590 | .184 | .265 | 3.202 | .002 |
| | X3 | .122 | .178 | .052 | .684 | .495 |
| | X4 | .705 | .193 | .241 | 3.646 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = **0,000** untuk pengetahuan (b_1) pada model. Karena Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel pengetahuan (b_1) pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel pengetahuan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

2) Menguji signifikansi koefisien variabel keahlian (skill) (b_2) pada model regresi Berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel keahlian (skill) (b_2) pada model regresi ialah

$H_0 : b_2 = 0$, (koefisien variabel keahlian (b_2) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_2 \neq 0$, (koefisien variabel keterampilan (b_2) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel keahlian (b_2) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel keahlian (b_2) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 45.
Kofisein Keahlian (skill) (b_2)
Dengan Analisis regresi linier berganda
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.043 | 3.029 | | 2.325 | .021 |
| | X1 | .847 | .187 | .321 | 4.527 | .000 |
| | X2 Keahlian | .590 | .184 | .265 | 3.202 | .002 |
| | X3 | .122 | .178 | .052 | .684 | .495 |
| | X4 | .705 | .193 | .241 | 3.646 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = **0,002** untuk keahlian (b_2) pada model. Karena Sig. = 0,002 < α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel keahlian (b_2) pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel keahlian berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

3) Menguji signifikansi koefisien variabel sikap (b_3) pada model regresi linier berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel sikap (b_3) pada model regresi ialah

$H_0 : b_3 = 0$, (koefisien variabel sikap (b_3) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_3 \neq 0$, (koefisien variabel sikap (b_3) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel sikap (b_3) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel sikap (b_3) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 46.
Koefisien Sikap
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.043 | 3.029 | | 2.325 | .021 |
| | X1 | .847 | .187 | .321 | 4.527 | .000 |
| | X2 | .590 | .184 | .265 | 3.202 | .002 |
| | X3 Sikap | .122 | .178 | .052 | .684 | .495 |
| | X4 | .705 | .193 | .241 | 3.646 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = 0,495 untuk sikap (b_3) pada model. Karena Sig. = 0,495 > ? = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak ditolak. Ini berarti koefisien variabel sikap (b_3) pada model ialah tidak signifikan. Dengan kata lain, variabel sikap berpengaruh secara tidak nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

4) Menguji signifikansi koefisien variabel bakat (b_4) pada model regresi linier berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel bakat (b_4) pada model regresi ialah

$H_0 : b_4 = 0$, (koefisien variabel bakat (b_4) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_4 \neq 0$, (koefisien variabel bakat (b_4) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel bakat (b_4) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel bakat (b_4) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 47
Kofisien Bakat
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.043 | 3.029 | | 2.325 | .021 |
| | X1 | .847 | .187 | .321 | 4.527 | .000 |
| | X2 | .590 | .184 | .265 | 3.202 | .002 |
| | X3 | .122 | .178 | .052 | .684 | .495 |
| | X4 (Bakat) | .705 | .193 | .241 | 3.646 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = **0,000** untuk bakat (b_4) pada model. Karena Sig. = 0,000 < α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel bakat (b_4) pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel bakat berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

Dari uji parsial di atas menunjukkan bahwa ternyata **sikap (b_3)** berpengaruh secara **tidak nyata (tidak signifikan)**, sehingga perlu dikeluarkan dari model. Variabel independent yang tersisa antara lain pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_3). Ketiga variabel tersebut akan dilakukan proses yang sama untuk menguji apakah konstan, variabel

independent pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_3) akan berpengaruh secara nyata terhadap profesionalisme dengan uji parsial. Selain itu, akan dilakukan pengujian ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (uji simultan) apakah berpengaruh secara nyata terhadap profesionalisme

4. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis ini dilakukan hanya pada variabel yang berpengaruh nyata (signifikan) terhadap profesionalisme yaitu pengetahuan, keahlian, dan bakat. Sedangkan sikap dikeluarkan dari model karena tidak signifikan atau berpengaruh tidak nyata terhadap profesionalisme.

Pengujian ini dilakukan dengan tiga variabel independent yaitu pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_4) dan variabel dependen profesionalisme (Y) dengan analisis regresi linier berganda yang dapat ditulis dalam bentuk persamaan,

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + ?.$$

Tahapan yang dilakukan dalam pengujian model regresi, yaitu,

a. Menguji signifikansi pada model regresi

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independent ialah

$H_0 : ? = 0$, (variasi perubahan nilai variabel independent tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen).

$H_1 : \rho \neq 0$, (variasi perubahan nilai variabel independent dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen).

Dengan nilai kritis berdistribusi F dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Jika menggunakan distribusi F, kita harus membandingkan antara F_{hitung} dan F_{table} . Jika $F_{hitung} > F_{table}$ akan bermakna sama jika menggunakan nilai Probabilitas Sig. $< 0,05$, yang kedua-duanya dikatakan signifikan (Sig.). Pada pembahasan ini agar konsisten digunakan Sig. $< 0,05$. yang menunjukkan arti signifikan.

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4, X1, X2(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel predictor (independent) yaitu pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_4) yang masuk pada model dengan variabel dependen (respon) ialah profesionalisme (Y).

b. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme Dengan Analisis Regresi Berganda

Tabel 48
Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme
Dengan Analisis Regresi Berganda

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|----------------|
| 1 | Regression | 1648.228 | 3 | 549.409 | 77.116 | .000(a) |
| | Residual | 1268.151 | 178 | 7.124 | | |
| | Total | 2916.379 | 181 | | | |

a Predictors: (Constant), X4, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari table ANOVA di atas, menunjukkan Sig. = **0,000** < ? = 0,05 yang berarti maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, yaitu pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan bakat (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme (Y). Karena pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, maka dapat dilanjutkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_3) secara bersama-sama terhadap profesionalisme. Tabel di bawah akan menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh ketiga variable independent tersebut terhadap profesionalisme.

Tabel 49
Kontribusi Pengaruh Kompetensi
Terhadap Profesionalisme Secara Regresi Berganda
Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .752(a) | .565 | .558 | 2.669 | 2.039 |

a Predictors: (Constant), X4, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Pada table di atas nilai R Square atau $R^2 = 0,558$, ini mengindikasikan bahwa sebesar **55,8%** seluruh variasi total profesionalisme dapat diterangkan dari model, sisanya sebesar 44,2% diterangkan faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan ke dalam model.

Setelah model dinyatakan signifikan dan telah ditentukan besarnya kontribusi pengetahuan (X_1), keahlian (X_2), dan bakat (X_4) secara besamasama terhadap variasi profesionalisme, langkah selanjutnya akan diuji signifikansi konstan dan koefisien variable pada model regresi dengan analisis regresi Berganda.

1) Menguji signifikansi konstan (a) pada model regresi analisis Berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan konstan

(a) pada model regresi ialah

$H_0 : a = 0$, (konstan (a) tidak signifikan pada model).

$H_1 : a \neq 0$, (konstan (a) signifikan pada model).

Nilai konstan (a) pada akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika konstan (a) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 50.
Secara Parsial
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.514 | 2.945 | | 2.551 | .012 |
| | X1 | .888 | .177 | .336 | 5.022 | .000 |
| | X2 | .647 | .164 | .290 | 3.945 | .000 |
| | X4 | .712 | .193 | .244 | 3.697 | .000 |
| | | | | | | |

a. Dependent Variable: Y

Pada table di atas diperoleh Sig. = **0,012** untuk constant pada model. Karena Sig. = 0,012 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti constant pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, konstan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

2) Menguji signifikan koefisien variabel pengetahuan (b_1) pada model regresi Berganda Secara Parsial

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel pengetahuan (b_1) pada model regresi ialah

$H_0 : b_1 = 0$, (koefisien variabel pengetahuan (b_1) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_1 \neq 0$, (koefisien variabel pengetahuan (b_1) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel pengetahuan (b_1) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel pengetahuan (b_1) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 51
Analisis koefisien Berganda
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.514 | 2.945 | | 2.551 | .012 |
| | X1 Pengetahuan | .888 | .177 | .336 | 5.022 | .000 |
| | X2 | .647 | .164 | .290 | 3.945 | .000 |
| | X4 | .712 | .193 | .244 | 3.697 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh Sig. = **0,000** untuk **pengetahuan (b_1)** pada model. Karena Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel pengetahuan (b_1) pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel pengetahuan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

3) Menguji signifikansi koefisien variabel keahlian (skill) (b_2) pada model regresi Berganda

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel keterampilan (b_2) pada model regresi ialah

$H_0 : b_2 = 0$, (koefisien variabel keahlian (skill) (b_2) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_2 \neq 0$, (koefisien variabel keahlian (skill) (b_2) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel keahlian (skill) (b_2) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel keahlian (skill) (b_2) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 52.
Analisis Regresi Berganda $b(2)$ secara parsial
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.514 | 2.945 | | 2.551 | .012 |
| | X1 | .888 | .177 | .336 | 5.022 | .000 |
| | X2 Keahlian | .647 | .164 | .290 | 3.945 | .000 |
| | X4 | .712 | .193 | .244 | 3.697 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh Sig. = 0,000 untuk keahlian (b_2) pada model. Karena Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel keterampilan (b_2) pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel keahlian (skill) berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

4) Menguji signifikansi koefisien variabel bakat (b_3) pada model regresi

Hipotesis yang digunakan untuk menguji signifikan (uji parsial) koefisien variabel bakat (b_3) pada model regresi ialah

$H_0 : b_3 = 0$, (koefisien variabel bakat (b_3) tidak signifikan pada model).

$H_1 : b_3 \neq 0$, (koefisien variabel bakat (b_3) signifikan pada model).

Nilai koefisien variabel bakat (b_3) akan diuji apakah signifikan atau tidak signifikan pada model. Jika variabel bakat (b_3) tidak signifikan, maka akan dikeluarkan dari model.

Tabel 53
Analisis Regresi Berganda b(2) Secara Parsial
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.514 | 2.945 | | 2.551 | .012 |
| | X1 | .888 | .177 | .336 | 5.022 | .000 |
| | X2 | .647 | .164 | .290 | 3.945 | .000 |
| | X3 Bakat | .712 | .193 | .244 | 3.697 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh Sig. = **0,000** untuk bakat (b_3) pada model. Karena Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti koefisien variabel bakat (b_3) pada model ialah signifikan. Dengan kata lain, variabel bakat berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap profesionalisme.

Dari uji parsial di atas menunjukkan bahwa ternyata ketiga variabel independent semuanya berpengaruh secara nyata (signifikan). Untuk mengetahui berapa kontribusi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel frekuensi

D. Tabel Frekuensi kontribusi Pengaruh X1,X2, dan X4

1. Kontribusi indikator kompetensi

Regression

Tabel 54

Model statistik pengaruh kontribusi kompetensi terhadap profesionalisme1

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X1 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel 55

Kontribusi kompetensi pengetahuan terhadap profesionalisme

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .678 ^a | .460 | .457 | 2.95918 |

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya kontribusi pengetahuan adalah 46%

Tabel 56**ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1340.166 | 1 | 1340.166 | 153.044 | .000 ^a |
| | Residual | 1576.214 | 180 | 8.757 | | |
| | Total | 2916.379 | 181 | | | |

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 57**Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.955 | 3.188 | | 3.436 | .001 |
| | X1 | 1.796 | .145 | .678 | 12.371 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Regression**Variables Entered/Removed^b**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel 58
Kontribusi Kompetensi Keahlian
terhadap profesionalisme

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .682 ^a | .465 | .462 | 2.94306 |

a. Predictors: (Constant), X2

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya kontribusi skill adalah 46,5%

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1357.288 | 1 | 1357.288 | 156.701 | .000 ^a |
| | Residual | 1559.091 | 180 | 8.662 | | |
| | Total | 2916.379 | 181 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.260 | 2.649 | | 6.517 | .000 |
| | X2 | 1.518 | .121 | .682 | 12.518 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel 59

Kontribusi Kompetensi Bakat terhadap profesionalisme

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .704 ^a | .495 | .492 | 2.86021 |

a. Predictors: (Constant), X4

Tabel di atas menunjukkan kompetensi bakat (X4) memberikan kontribusi 49,5 % terhadap profesionalisme

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1443.835 | 1 | 1443.835 | 176.491 | .000 ^a |
| | Residual | 1472.544 | 180 | 8.181 | | |
| | Total | 2916.379 | 181 | | | |

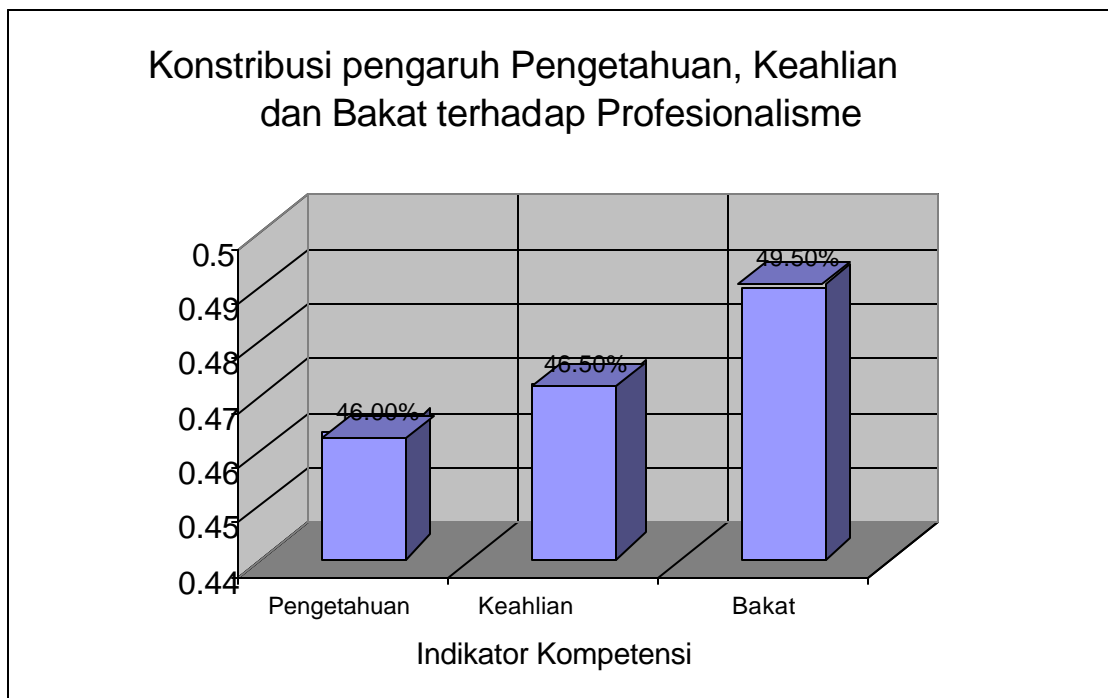
a. Predictors: (Constant), X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.263 | 1.972 | | 12.307 | .000 |
| | X4 | 2.006 | .151 | .704 | 13.285 | .000 |

a. Dependent Variable: Y



Dari tahapan pengujian baik **uji simultan** maupun **uji parsial** menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk yaitu variabel independent **pengetahuan, keahlian (skill), dan bakat berpengaruh secara nyata (signifikan)** terhadap variabel dependen profesionalisme.

BAB V

A. KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh nyata terhadap profesionalisme
2. Berdasarkan hasil uji simultan (pengujian hipotesis dari 4 (empat) variabel secara bersama-sama) teruji pengetahuan, skill (keahlian), sikap, dan bakat berpengaruh nyata (signifikan) terhadap profesionalisme
3. Pengujian secara parsial (pengujian hipotesis secara sendiri-sendiri) teruji hanya faktor pengetahuan, skill (keahlian), dan bakat yang berpengaruh nyata (signifikan) terhadap profesionalisme, sedangkan sikap berpengaruh tidak nyata (tidak signifikan)

B. SARAN

1. Pimpinan Politeknik Negeri Ujung Pandang dalam mengambil kebijakan untuk memperhatikan dan menerapkan dari ke empat kompetensi tersebut guna menciptakan pegawai yang profesional
2. Bagian Kepegawaian untuk melakukan pengadaan SDM perlu menerapkan kompetensi sikap, agar baik staf pengajar maupun staf akademik dapat memenuhi standar aturan akademik sesuai aturan yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, 1997, . ***Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jihd I Ahli Bahasa. Benyamin*** Molan Edisi 7. Jakarta: Prehalindo
- Brian E Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich (2001) ***The HR Scorecard Linking People, strategy and Performance, Havard Business School Press, Boston, Sudarmanto, (2005:3) Merancang Manajemen Berbasis Kompetensi, JKAP 2005***
- Davic, MC. Clelland, “ ***Testing For Compotency Rather Than Intelegency’ 1973, terjemahan***
- Dwi Priyatno, 2008 , ***Mandiri Belajar SPSS, Untuk Analisis Data dan statistik. Jakarta, Media com***
- Dharma, Surya 2005. ***Manajemen Kinerja: Falsafah Teen dan Penerapannya.*** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko Sujianto, Agus, 2007, Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula, Jakarta, Prestasi Pustaka
- Effendi, Sofian. 1999 ***Reformasi Kebakan Pembinaan Sum ber Daya Manusia Aparatur Negera. Jakarta.***
- E. Amstrong, Baron 1998. ***Performance Management*** - Kgan Page Umited. London.
- Gary Danovan & Jakson,m 1991, (Puskodak) Fakultas ilmu Sosial dan ilmu Politik Birokrasi Dalam Perspektif Politik & Administrasi. Semarang; Pusat Kajian Otonomi Daerah dan kebijakan Publik
- Gibson, James L. 1990. ***Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.*** (jilld ‘1). Jakarta: Ertangga.
- Gordon (1988) Sudarmanto, 2005 ;3, Merancang Manajemen Berbasis Kompetensi, JKAP 2005
- Iskandar, 2001, ***Manajemen Sumber Daya manusia,*** Gunung agung, Jakarta

- Keban, Yaremis T, 1995. ***Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan. Yogyakarta: (Makaah)***
- Keraf, A.Sonny 1998, ***Etika Profesi***, Gunung agung Jakarta
- Lasmahadi, 2002, ***Teori Organisasi***, Bina Aksara, Jakarta
- Murphy, 1995 . ***Birokrasi Dalam Perspektif Politik & Administrasi. Semarang; Pusat Kajian Otonomi Daerah dan kebijakan Publik***
- Maitland. 1993. ***Administrasi Kepegawaian***, Jakarta. Bina Aksara
- Mitrani, Alain. 1995. ***Manajemea Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi***. (terjemahan). PT. Intermedia. Jakarta.
- Mckenna & Nic Beech. 1995. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. (terjemahan) Yogyakarta: Andi***
- Murgiyono. 2002. ***Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikfran Manajemen SDMPNS Berbasis Kompetensi***.
- Ndraha Taliziduhu. 1997. ***Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonsia. Jakarta; Bina Aksara,***
- Prihadi, 2004, ***Kebijakan Kinerja Karyawan Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Babas Dunia*** Yokyakarta BPFE
- Prawirosentono, 2003. ***Sumber Daya Manusi Berkualitas Mengubab Vlsi Menjadi Realitas Pendekatan Mikro Paktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi***. Jakarta: PT. Gramedia S litama.
- Ruki, Achmad, 2003, ***Sumber Daya Manusia Berkualitas, PT Gramedia, Pustaka Utama***
- Rue, 1981, . ***Peningkatan Produktiyftas Taialaksana Pemerintahan. Prisma, XV:***
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. ***Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global. Sen Kertas Kerja Volume 11 Nomor 05. Pusat Penelitian clan Pengembangan BKN. Jakarta.***

Sinambella, 2006 ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta; STIE YKPN.

Sulistiyani, Ambar Tegub & Rosidab. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik***. Yogyakarta: Graha ilmu.

Sugiyono, 1989, ***Metodologi Penelitian Administrasi, Alfabet, Bandung***

Siagian, Sondang P. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukardi, 1993, ***Panduan Perencanaan Karir, Surabaya Usaha Nasional***

Suprpto, 2001 . ***Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*** (Cetakan III). Jakarta PT. Grasindo.

Sudarmanto, 2005. ***Manajemen Personalia: Segi Manusia Dalam Organisasi***. (jilid I). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

Stephen . ***Administratif & Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Indonesia***. Jakarta: Ghalia Indonesia. Timpe, 1998

Widodo, Joko. 2006. ***Membangun Birokrasi Berbasis kompetensi*** Jakarta: Bayumedai Publishing.

Wibawa, 1992. ***Administratif & Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Indonesia***. Jakarta: Ghalia Indonesia ***Administratif & Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Indonesia***. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dokumen:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor B Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepagawaian.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan keuangan Antara Pusat dan Pemerintahan daerah

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005
Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS
sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11
Tahun 2002

Peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS
Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan
peraturan Pemerintah 13 Tahun 2002.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1999. Keputusan Kepala

Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589/IX/c3IY/99. Tentang *Pedoman
Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
Jakarta.

| |
|---|
| <p>KUESIONER ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PNS DI POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG</p> |
|---|

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Pangkat /Golongan :
3. Masa Kerja :
4. Unit Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Diklatpim yang pernah diikuti:

II. PERTANYAAN

| A. | KOMPETENSI (VARIABEL INDEPENDENT) | |
|----|---|---|
| 1. | <i>Tanggapan responden Tentang Unsur Pengetahuan Yang diperlukan sebagai bahan Penyusunan Kompetensi?</i> | |
| | Kemampuan Berpikir system | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| | Keahlian Pribadi | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

| | | |
|-----------|---|-----------------------|
| | Model Mental a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 2 3 4 5 |
| | Visi Bersama a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Kemampuan Berdialog a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| 2. | <i>Tanggapan responden Tentang Unsur Keahlian Yang diperlukan sebagai bahan Penyusunan Kompetensi?</i> | |
| | Kemampuan a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Intelegensi a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Reaktif a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Responsif a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) | 5 4 3 |

| | | |
|-----------|--|-----------------------|
| | d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 2 1 |
| | Stamina Kerja a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| 3. | <i>Tanggapan responden Tentang Unsur Sikap Yang diperlukan sebagai bahan Penyusunan Kompetensi?</i> | |
| | Keluwesan a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Semangat Berpretasi a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Kemampuan Kerja Sama a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Kemampuan Melayani a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Pengendalian Diri a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |

| | | |
|--|--|-----------------------|
| 4. | Tanggapan responden Tentang Bakat yang diperlukan sebagai bahan Penyusunan Kompetensi? | |
| | Kecerdasan a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Kreatif a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Pengikatan Diri Terhadap Tugas a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| B. PROFESIONALISME (VARIABEL DEPENDENT) | | |
| 1 | Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Pengetahuan Dibidangnya yang Merupakan Ciri Profesionalisme PNS? | |
| | Penguasaan pengetahuan di bidangnya Peningkatan Pengetahuan a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Menguasai bidang tugas a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |
| | Efektivitas dalam pelaksanaan tugas a. Sangat setuju (SS) b. Setuju (S) c. Ragu-ragu (RR) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 4 3 2 1 |

| | | |
|----------|--|---|
| 2 | Tanggapan Responden Tentang komitmen Pada Kualitas yang Merupakan Ciri Profesionalisme PNS? | |
| | Memiliki kecakapan | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| | Kesanggupan dalam Bekerja | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| | Selalu meningkatkan mutu kerja | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 3 | Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kepentingan Masyarakat (dedikasi) yang Merupakan Ciri Profesionalisme PNS? | |
| | Kebanggaan pada pekerjaan | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| | Tanggung Jawab pada Pekerjaan | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| | Mengutamakan kepentingan Masyarakat | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

| | | |
|----------|---|---|
| 4 | <i>Tanggapan Responden Tentang Keinginan Tulus Untuk Membantu yang Merupakan Ciri Profesionalisme PNS?</i> | |
| | Kejujuran | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| | Keikhlasan | |
| | a. Sangat setuju (SS) | 5 |
| | b. Setuju (S) | 4 |
| | c. Ragu-ragu (RR) | 3 |
| | d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |