TESIS

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UPT LABORATORIUM PENGUJIAN BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

HUMAN RESOURCE COMPETENCY ANALYSIS

NUR TESSA AMELIA

M012019006

PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI TERAPAN

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UPT LABORATORIUM PENGUJIAN BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

Nur Tessa Amelia

Nomor Pokok Mahasiswa : **M012019006**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 05 Februari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Penasihat,

Prof. Dr. Muh. Basri, M.Si	**Dr. Halim, SH., MH**
Ketua	**Anggota**

Mengetahui,
Direktur Politeknik STIA LAN Makassar

Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D
NIP. 19640706 199303 1 001

POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR

TESIS

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

JUDUL : ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UPT LABORATORIUM PENGUJIAN BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

Pada hari ini Jum'at, 05 Februari 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa atas nama **Nur Tessa Amelia** dengan Nomor Pokok Mahasiswa **M012019006.**

Telah menyempurnakan tesis sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR

Ketua Tim	: Dr. Frida Chairunisa, M.Si	.....
Sekretaris	: Dr. Alam Tauhid Syukur, S.Sos., M.Si	.....
Anggota	: 1. Prof. Dr. Muh. Basri, M.Si	.....
	2. Dr. Halim, SH., MH	.....

POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR	LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR	No. Dokumen	SMM-FM-AKD-12.09
		Revisi	01
		Tanggal Efektif	2 Januari 2020
		Halaman	1

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya:

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI/TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (S1) / MAGISTER (S2) di Politeknik STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 05 Februari 2021

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL 6000 ENAM RIBU RUPIAH

NUR TESSA AMELIA

NPM. M012019006

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan tidak lupa juga penulis mengucapkan Shalawat serta salam yang selalu penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **"Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan"** Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian tesis ini masih belum sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Tesis ini diajukan guna memperoleh gelar akademik berupa Magister (S2) Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur pada Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi – Lembaga Administrasi Negara (Politeknik STIA-LAN) Makassar.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, teruntuk kepada Ayahanda saya Tesmono tercinta, terkhususnya saya ucapakan terima kasih kepada Ibunda Saridewi Abdullah, S.sos tercinta yang telah mendidik dan mendukung saya selama ini dan yang selalu mendoakan, memotivasi, membimbing dan mendengarkan keluh kesah penulis untuk meraih kesuksesan, serta saudara-saudaraku tercinta Nur Rizmi Falira, S.Tr.T dan Muh. Fadhil Zafran Ragesa yang senantiasa memotivasi dan mendoakan penulis.

Tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan petunjuk semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, doa dan motivasi kepada penulis.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Amir Imbaruddin M.DA., Ph.D. sebagai Ketua Politeknik STIA-LAN Makassar.
2. Ibu Dr. Frida Chairunisa, M.Si sebagai Ketua Prodi Administrasi Pembangunan Negara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Basri, M.Si. sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan dan arahan yang sangat penulis perlukan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Dr. Halim, SH. MH. sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan dan arahan yang sangat penulis perlukan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Para Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Makassar, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama proses perkuliahan serta seluruh Civitas Akademik Politeknik STIA-LAN Makassar, atas pelayanan yang diberikan selama proses registrasi awal, perkuliahan hingga proses penyusunan tesis ini.
6. Pihak UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi yang telah memberikan izin untuk mengambil informasi dan telah membantu penulis dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penyelesaian tesis.
7. Semua rekan-rekan angakatan 2019 Politeknik STIA-LAN Makassar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang senantiasa membantu serta mendukung penulis mulai dari awal penyusunan tesis ini sampai selesai.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak terdapat kekurangan di

dalamnya. Oleh karena itu kritik serta saran yang menambah pengetahuan sangat penulis harapkan. Akhirnya, semoga tesis ini dapat memberi manfaat, baik bagi penulis maupun pihak lain. Atas segala kekurangannya, penulis memohon maaf. Terima kasih.

Makassar, Februari 2021

Penulis,

Nur Tessa Amelia

INTISARI

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UPT LABORATORIUM PENGUJIAN BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

Penulis : Nur Tessa Amelia
Penasehat : Prof. Dr. H. Muhammad Basri, M.Si
Dr. Halim, SH. MH.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kompetensi pegawai, hal tersebut untuk menyempurnakan seluruh pegawai melalui wawasan, keterampilan serta kompetensi integritas yang senantiasa mampu menjadi solusi atas modifikasi pekerjaan, tanggung jawab serta rintangan pada era yang akan datang. Sumber daya manusia yang ada di UPT. Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 33 pegawai mencakup dari 15 PNS serta 18 pegawai Non PNS. Namun beberapa pegawai belum mengikuti kompetensi pegawai, seperti pelatihan khususnya pada tahun 2020 ini belum ada satupun pegawai yang mengikuti pelatihan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi.

Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan deskriptif. Pegawai yang ikut serta dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi yang berjumlah tiga puluh tiga orang. Lokus penelitian berada di Kota Makassar. Informasi didapatkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan memanfaatkan aplikasi *Statiscal Program for Special Science* (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi sumber daya manusia, UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi masuk dalam kategori sangat tinggi dan sudah memenuhi kebutuhan yang meliputi dari aspek pengetahuan pegawai dalam pemahaman mendeskripsikan jodesknya, aspek keterampilan dalam mengelola administratif dan kemampuan dalam berinteraksi dan aspek sikap pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi, mampu bersosial dengan baik antar pegawai dan rekanan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kedisiplinan yang cukup baik.

Kata Kunci : Administrasi Publik, Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Pengujian Bahan Konstruksi, Dinas Pekerjaan Umum, Provinsi Sulawesi Selatan.

ABSTRACT
HUMAN RESOURCES COMPETENCY ANALYSIS IN THE CONSTRUCTION MATERIAL TESTING LABORATORY UNIT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING DEPARTMENT SOUTH SULAWESI PROVINCE

Author : Nur Tessa Amelia
Supervisors : Muhammad Basri
Halim

One of the efforts to develop human resources is to improve employee competencies through insight, skills and integrity competence. It is hoped that this will be able to become a solution for job modifications, responsibilities and obstacles in the era to come. Human resources in The Construction Material Testing Laboratory Unit (UPT Laboratorium Pengujian Bahan Kosntruksi) has 33 employees including 15 civil servants and 18 non civil servant employees. However, some employees have not participated in employee competencies such as training. Especially in 2020, not a single employee has participated in the training. The objective of the study was to understand the human resource competence at UPT Laboratorium Pengujian Bahan Kosntruksi.
This study applied a quantitative descriptive approach. Employees who participated in this study were all employees of the UPT Laboratorium Pengujian Bahan Kosntruksi, totaling thirty-three people. The research focus is in Makassar City. The data obtained through a questionnaire that has been tested for validity and reliability by utilizing the application of the Statiscal Program for Special Science (SPSS).
The study showed that the competence of human resources was in the very high category. This included aspects of employee knowledge in understanding describing the job desk, aspects of skills in managing administrative and ability to interact. Also the aspects of the attitude of employees were able to socialize well among employees and partners in completing work and have good enough discipline.

Keywords: Public Administration, Competence, Human Resources, Construction Material Testing, Public Works Office, South Sulawesi Province.

UNIT BAHASA
POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

INTISARI ..... **vii**

ABTRACT ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **7**

A. Tinjauan Pustaka 7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia… 7
2. Kompetensi SDM 9
B. Kerangka Pikir 18
C. Definisi Operasional 19

BAB III DESAIN DAN PROSUDER PENELITIAN **21**

A. Jenis Penelitian 21
B. Teknik Pengumpulan Data 21
C. Teknik Pengambilan Sampel 22
D. Teknik Analisis Data 23

BAB IV HASIL PENELITIAN **27**

A. Deskriptif Objek Penelitian 27

B. Deskripsi Responden 36
C. Validitas dan Reliabilitas 41
D. Statistik Deskriptif 42
E. Interpretasi Hasil 50
BAB V PENUTUP 52
A. Kesimpulan 52
B. Rekomendasi 52
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sumber Daya Manusia di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Prov.SulSel. 3
Tabel 2 Operasional Variabel.....20
Tabel 3 Kategori..... 26
Tabel 4 Hasil Pengujian Instrumen 41
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas.....42
Tabel 6 Pengetahuan Faktual Pegawai 43
Tabel 7 Pengetahuan Konsep Pegawai.....44
Tabel 8 Pengetahuan Prosedur 45
Tabel 9 Keterampilan Administrasi 46
Tabel 10 Keterampilan Sosial 47
Tabel 11Sifat Pegawai 48
Tabel 12 Disiplin Pegawai.....49
Tabel 13 Rekapitulasi Data Kompetensi. 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir 19
Gambar 2 Struktur Organisasi. 35
Gambar 3 Jenis Kelamin. 36
Gambar 4 Jenjang Pendidikan 37
Gambar 5 Latar Pendidikan Pegawai 38
Gmabar 6 Masa Kerja 39
Gambar 7 Pendidikan dan Pelatihan 39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualifikasi pegawai untuk menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat kinerja. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk merealisasikan tujuan organisasi maka perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia, karena untuk menjamin penyelenggaraan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut merupakan tugas dan fungsi yang melekat pada setiap aparatur pemerintah pada khususnya yang merupakan jajaran terdepan instansi pemberi pelayanan publik (*public service*).

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia ialah mengetahui tingkat kemampuan dan ketarampilan masing-masing pegawai dengan melakukan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki seperti *skill mapping.* Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah strategis dalam upaya menciptakan pegawai yang lebih professional, sinergi dan lebih berwibawa. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi.

Dalam pelaksanaan kompetensi sumber daya manusia yaitu untuk melengkapi segenap pegawai dengan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi perilaku agar dapat terus menjawab perubahan tugas, tanggung jawab dan tantangan di masa yang akan datang. Bagi organisasi kompetensi sumber daya manusia semakin memegang peranan penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu strategik. Hal tersebut diperkuat dengan kondisi akibat globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil semakin meningkat, dan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, serta ketatnya persaingan, menghasilkan anggapan baru untuk mengatasi tantangan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keahlian sejenis yang memang diharuskan bagi pekerjaannya, tapi juga keahlian pendukung pekerjaan tersebut yang merupakan ragam keahlian di luar yang diwajibkan. Sehingga dengan memiliki multi skilling, seorang pegawai diharapkan benar-benar kompeten dalam bidangnya masing-masing.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan bidang pekerjaannya masing-masing. Menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja atau dapat dilakukan dimana pendidikan dan pelatihan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian karakteristik pekerjaan dan karakteristk organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai termasuk UPT.

UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi yang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki unsur pelayanan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai sebuah laboratorium UPT.

Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berusaha memberikan data pegujian dengan cepat dan tepat, dan melayani masyarakat/pelanggan secara profesional. Dari penilaian kompetensi, akan dihasilkan dari penilaian kinerja. Hasil pengolahan profil akan dimaksukkan ke dalam matriks yang menggambarkan kondisi kompetensi sekaligus kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Yang perlu dipahami oleh ASN adalah bahwa penilaian kompetensi ini bukan untuk kepentingan pemerintah semata, tetapi juga merupakan kebutuhan ASN. ASN yang sudah menjalani proses penilaian, bisa mengetahui hasil penilaian kompetensinya melalui proses feedback, yaitu proses penyampaian hasil penilaian potensi dan komptensi.

Saat ini, sumber daya manusia yang ada di UPT. Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 33 orang yang terdiri dari 15 orang PNS dan 18 orang Non PNS. Untuk lengkapnya dapat dilihat pada tabel

Tabel 1.

Sumber Daya Manusia di UPT. Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020

Tingkat Pendidikan	Jabatan Administrator	Pejabat Pengawas	Staf Adm	Staf Teknik	Jumlah
S2	1	3			**3**
S1			8	10	**18**
D3			2		**2**
SMA/SMK			2	7	**9**
Jumlah	**1**	**3**	**13**	**17**	**33**

Sumber : UPT. Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan tabel tersebut tingkat pendidikan pada UPT. Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan tingkat pendidikan Strata 2 (S2)

berjumlah 4 orang, Strata 1 (S1) berjumlah 18 orang, Diploma (D3) berjumlah 2 orang dan tingkat SMA/SMK sederajat berjumlah 9 orang. Pada staf teknik masih terdapat tingkat pendidikan SMA/SMK, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kompetensi pegawai sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan juga memiliki keahlian yang mendukung karena merupakan bagian penting dalam membentuk kinerja pegawai yang berkualitas dan berkompetensi terhadap organisasi.

Dari data tingkat pendidikan tersebut, terdapat beberapa pegawai belum mengikuti peningkatan kompetensi seperti pelatihan khususnya pada tahun 2020. Sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang tidak optimal. Hal ini dikarenakan kurangnya proposional pegawai yang berprofesi, masih rendahnya minat kerja pegawai dalam bekerja masih terlihat dari beberapa pegawai. Oleh karena itu sangat diperlukan kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tupoksinya masing-masing.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas sehingga penulis tertarik meneliti/meninjau mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, dapat terlihat bahwa masalah yang dihadapi oleh UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi dalam hal kompetensi sumber daya manusia masih ada, sehingga dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini untuk dikaji dan diteliti dalam kaitannya dengan “Kompetensi Sumber Daya Manusia UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan”.

C. Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan penambahan wawasan bagi perkembangan dan kemajuan teori pada umumnya, khususnya pada ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dengan mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Memberikan bahan informasi terhadap pihak pegawai khususnya pimpinan UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi dalam mengenali faktor yang menjadi pendorong dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai alternatif dalam memberikan kebijakan bagi pimpinan UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi dalam upaya peningkatan hasil kinerja pegawai dan sebagai referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya

yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan oranisasi. Untuk itulah manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan hal tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2006:9), bahwa:

> "Manajemen adalah "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu."

Berdasarkan pengertian tersebut, manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam melakukan segala proses terkait sumber daya manusia baik dengan menggunakan sumber daya lainnya guna dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Parker dalam Usman (2008:4), manajemen ialah:

> "Seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*)."

Berdasarkan pengertian tersebut manajemen yaitu dalam pelaksanaannya melibatkan orang-orang yang ada di dalamnya dalam suatu pekerjaan.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2006:11), manajemen personalia adalah:

> Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut John dan Mary dalam Hasibuan (2006:11), manajemen personalia didefinisikan:

> "Sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi."

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan di dalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah di tetapkan oleh suatu organisasi.

Wether dan Davis dalam Sutrisno (2009:1) menyatakan bahwa:

> "Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi."

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang siap berkontribusi dengan baik, yang mampu siap siaga dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Armstrong (Hasibuan, 2006:28) bahwa:

> Praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa dalam praktek sumber daya manusia dilakukan oleh orang yang bekerja dan mengelola organisasi tersebut yang saling berkaitan satu sama lain, mencakup tentang semua hal manajemen sumber daya manusia, dari bagaimana dalam menentukan stretegi, sumber-sumbernya, pengembangannya serta kesejahteraan pegawai itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan menunjang stretegi yang akan ditetapkan karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi organisasi akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam lingkungannya. Strategi organisasi akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM berbasis kompetensi) melalui peningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemamupan dalam bersikap, sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses atau kegiatan organisasi merupakan sumber daya manusia berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Kompetensi

Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat tepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Definisi dari kompetensi dari beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 (10)), yaitu:

> “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi

kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap dasar untuk melakukan sesuatu.

Menurut Danim (2008:171), bahwa:

"Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak."

Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Hutapea dan Thoha (2008:5), mengemukakan bahwa:

"Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja."

Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung yang berhubungan dengan suatu prestasi dan efektivitas kerja seseorang. Secara umum, kompetensi perilaku lebih menekankan pada perilaku produktif yang dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi luar biasa. Perilaku produktif ini dibuat atas dasar hasil penelitian terhadap karakter produktif para pemangku jabatan yang memiliki kinerja yang istimewa atau luar biasa. Berdasarkan dari definisi kompetensi tersebut, maka mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan Kausal (*causally characteristic*) berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja

seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).

3. Kriteria (criterian refrenced) yang diajukan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
b. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas atau mental tertentu.
c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
d. Ciri diri adalah karakter fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
e. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

Menurut Amstrong (2004), mengartikan bahwa:

> “Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.”

Menurut Brian dalam Sudarmanto (2009), mendefinisikan bahwa:

> “Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.”

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam bidang tertentu yang memiliki karakteristik dan tingkat level yang berbeda-beda, sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2005:113), mengemukakan bahwa:

> Kompetensi merupakan faktor mendasar yang memiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang memiliki seseorang yang mempengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Malthis dan Jackson (2006:219) mengemukakan bahwa:

> “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Beberapa organisasi menggunakan segi analisis kompetensi. Alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, unruk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan

keunggulan kompetitif organisasional.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi organisasi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datangnya dari kemampuan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Karena semua itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawa kita pada sebuah kesuksesan.

b. Karakteristik Kompetensi

Agar dapat memiliki konsistensi dalam berprestasi, orang tidak hanya mampu melakukan pekerjaannya dengan baik pada saat ini atau pada satu saat tertentu saja, melainkan juga harus mampu melakukan secara konsisten dalam jangka panjang. Kemampuan kerja seseorang yang berfluktuasi akan sangat merugikan suatu organisasi kar ena dapat menyebabkan kuantitas dan kualitas berubah-ubah tidak menentu sehingga mengakibatkan terganggunya pelayanan kepada pelanggan.

Untuk setiap jabatan ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

Spencer dan spencer (1994) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu.

1. Pengetahuan

Beberapa pengertian dari pegetahuan, sebagai berikut:

a. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
b. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
c. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan atau organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2003), menyatakan bahwa:

> “Pengetahuan adalah fakta dan keadaan atau kondisi yang dimengerti setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek melalui panca inderanya.”

Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya.

Dengan kata lain pengetahuan merupakan panca indera yang dimiliki seseorang yang dapat dimengerti dengan melihat suatu kondisi terhadap objek yang di alami oleh seseorang tersebut.

Yunarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa:

"Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik."

Menurut Dale dalam Sudarmanto (2009:59) bahwa:

"Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari."

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang menjalani kehidupannya, seseorang tersebut akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu organisasi atau orang lain.

Menurut Taufik (2007) yaitu:

"Pengetahuan merupakan peninderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya)."

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan hal tersebut terjadi setelah seorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu.

2. Keterampilan

Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

a. Keterampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik.
b. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.
c. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai malalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain.

Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya.

Yunarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa:

> "Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas- tugas fisik dan mental."

Menurut Spenser (1993) dalam Sari (2010), menyatakan bahwa:

> "Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental."

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan keahlian khusus yang dimiliki seseorang baik secara fisik dan mental dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan kemampuan dalam mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

3. Sikap

Sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian di tempat kerja apakah memuaskan, bak, menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya. Konsep diri merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu sikap.

Konsep ini paling sering dipahami melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

a) Kepuasan kerja. Konsep ini dapat di definisikan sebagai fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.
b) Komitmen organisasi. Konsep ini dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Komitemen adalah kuatnya pengenalan

dan keterlibatan seseorag dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang besar jika berhenti bekerja.

c. Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi sudah diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang rekrutmen, seleksi, sistem remunerasi, dan pelatihan serta pengembangan. Kompetensi digunakan di berbagai organiasai dengan alasan sebagai berikut:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai Model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan dasar: pertama, pengetahuan, keterampilan dan karakteristik apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta perilaku apa saja yang mempengaruhi langsung dengan kinerja. Kedua, hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2) Alat seleksi pegawai Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapakan dari pegawai. Kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta fokus wawancara seleksi pada perilaku dicari.
3) Memaksimalkan produktivitas pegawai Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi yang ramping. Mengharuskan kita mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4) Dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan

suatu perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang pegawai.

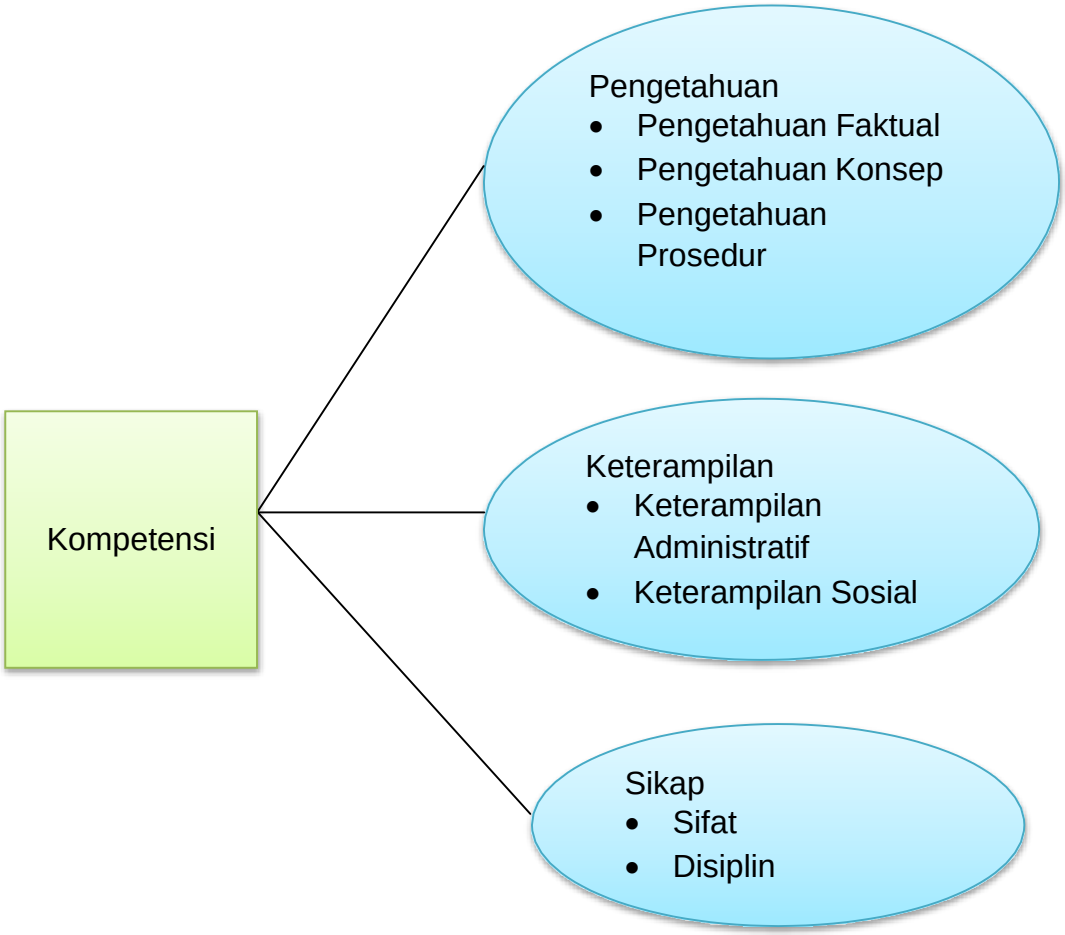
5) Mempermudah adaptasi terhadap perubahan global Perubahan global berdampak pada pekerjaan yang sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menerapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6) Menyelaraskan perilaku kerja Model kompetensi adalah cara yang palin mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang menjadi fokus dalam kerja pegawai.

B. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia pada pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi perlu mendapat perhatian khususnya berkaitan dengan peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peingkatan kompetensi aparatur sipil Negara dalam mengemban tugas atau jabatan melalui diklat dan pelatihan, berorientasi pada standar kompetensi jabatan.

Dari latar belakang dan tinjauan teori yang telah diuraikan tersebut, maka konsep kerangka pikir dalam penelitian ini mengenai dua variabel yaitu kompetensi dan kinerja pegawai, dan memiliki sub variabel dari kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.



C. Definisi Operasional

Definisi variabel yaitu kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Sub variabel dari kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan adalah untuk mengetahui tupoksi jabatan masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya pada bidang labortaorium pengujian bahan konstruksi.
2. Keterampilan adalah kemampuan atau kapasitas pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi untuk mengerjakan tugas dalam pekerjaannya dan melakukan suatu aktivitas pada jasa sewa laboratorium dengan kompeten.
3. Sikap adalah nilai pegawai dalam berinteraksi antara pegawai dan pengguna jasa laboratorium dan memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Tabel 2.

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
Kompetensi	1. Pengetahuan	Pengetahuan Faktual	Pemahaman dasar pegawai mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan tupoksi.
		Pengetahuan Konseptual	Pemahaman pegawai mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan tupoksinya masing-masing.
		Pengetahuan Prosedural	Pemahaman pegawai mengenai langkah-langkah dan tata cara melaksanakan standar operasional.
	2. Keterampilan	Keterampilan Administratif	Kemampuan pegawai dalam mengelola administrasi dengan baik.
		Keterampilan Sosial	Kemampuan pegawai dalam berinteraksi, komunikasi, memotivasi dan negosiasi
	3. Sikap	Sifat	Perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam merespon sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan.
		Disiplin	Perilaku pegawai menunjukkan ketertiban dan ketepatan waktu bekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif ditandai dengan pengumpulan data numerik dari sejumlah orang dengan menggunakan berbagai instrumen dengan pertanyaan dan respon yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini berhubungan dengan angka atau skor yang didapatkan melalui instrumen.

Dalam penelitian ini pendekatan digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan metode survei menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek atau responden penelitian, memberikan pertanyaan atau pernyataan terkait tentang penulis akan teliti.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data peneliti dalam rangka mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung di kantor UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi untuk melihat lanngsung keadaan disana yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari- hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Tempat penelitian merupakan tempat dimana objek penelitian berada. Penelitian ini dilakuakan di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai UPT Labortaorium Pengujian Bahan Konstruksi yang berjumlah 33 pegawai. Mengingat populasi dalam penelitian ini sedikit, maka peneliti menggunakan teknik sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2003:96), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap

variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun jenis teknik analisis dalam penelitian kuantitatif yaitu statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Teknik pengolahan data angket dengan cara menghitung persentase tiap jawaban per pernyataan kemudian menginterpretasikannya. Rumus pengolahannya sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \; x \; 100\%$$

P = persentase

f = Jumlah Jawaban

n = Jumlah Responden

Cara mengumpulkan data primer dilakukan dengan mengajukan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut dibuat yang meliputi instrumen tentang kompetensi dan instrumen tentang kinerja pegawai. Item-item alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam kuesioner tersebut adalah item-item yang dibuat dalam skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pada skala likert dapat berupa kata sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju	= 5
ST	=	Setuju	= 4
RG	=	Ragu-ragu	= 3
TS	=	Tidak Setuju	= 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dengan analisis regresi linear berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program for Special Science* (SPSS).

a. Uji validasi

Uji validasi data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan vallid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner dengan menggunakan korelasi bivariate. Pengujian validasi dilakukan dengan beberapa langkah-langkah antara lain:

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
2. Melakukan uji coba skala dengan menggunakan responden
3. Mempersiapkan tabel jawaban
4. Menghitung korelasi

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengujurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliable, maksudnya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

c. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menjabarkan arti dari skor frekuensi dan persentase yang didapatkan ke bentuk kalimat agar memperoleh kesimpulan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang masing-masing pernyataan disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih yang di

anggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan persentase. Dengan langkah-langkahs sebagai berikut :

1. Jumlah kumulatif terbesar dan terkecil. Jumlah responden adalah 33 orang. Nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 dan skala pengukuran terkecil adalah 1.
2. Jumlah kumulatif terbesar adalah ketika seluruh responden menjawab sangat setuju, sehingga jumlah kumulatif terbesar adalah 33 x 5 = 165 dan jumlah kumulatif terkecil adalah 33 x 1 = 33.
3. Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensi kemudian dikalikan dengan 100%. Nilai persentase terbesar adalah 165/165 x 100% = 100%, sedangkan nilai persentase terkecil adalah 33/165 x 100%
   = 20%.
4. Nilai rentang = (persentase skor terbesar – persentase skor terkecil) : jumlah titik skala. (100% - 20%) : 4 = 20%.

Tabel 3.

Persentase	Kategori
20% - 40%	Sangat Rendah
>40% - 60%	Rendah
>60% - 80%	Tinggi
>80% - 100%	Sangat Tinggi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1987 tentang Penyerahan Sebagian Urusan Pemerintah di Bidang Pekerjaan Umum kepada Daerah, menyebutkan bahwa perkembangan tugas – tugas bidang pekerjaan umum, maka sebagian urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum yang telah diserahkan kepada daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1953 tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan. Dalam rangka pelaksanaan otonomi yang nyata, dinamis dan bertanggungjawab sesuai Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1974. Pekerjaan umum adalah sebagian dari fungsi pemerintah dibidang pengairan, bina marga, dan cipta karya.

Bina marga adalah pembinaan atas jalan yaitu prasarana perhubungan darat dalam bentuk apapun meliputi segala bagian jalan termasuk bangunan pelengkap dan perlengkapannya yang diperuntukkan bagi lalu lintas, sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 1980 tentang Jalan. Bina marga memiliki tugas penyusunan rencana umum jangka panjang, rencana jangka menengah dan penyusunan program perwujudan jaringan jalan sekunder.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa konstruksi menyebutkan bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Jasa konstruksi merupakan salah satu kegiatan dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Jasa konstruksi adalah layanan jasa konstruksi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi.

Jasa konstruksi bertujuan memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan jasa konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kokoh, andal, berdaya saing tinggi, dan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas. Mewujudkan tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi yang menjamin kesetaraan kedudukan antara pengguna jasa dan penyedia jasa dalam hak kewajiban, serta meningkatkan kepatuhan pada ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Mewujudkan peningkatan peran masyarakat di bidang jasa konstruksi.

Adapun visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yaitu :

Visi

Sulawesi selatan yang inovatif, produktif, kompetitif, inklusif, dan berkarakter.

Misi

a. Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif, dan berkarakter
b. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel
c. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif
d. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif
e. Peningkatan produktivitas dan daya asing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

2. Gambaran Umum UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi

Undang – Undang No. 38 Tahun 2004 tentang Jalan, menyebutkan Jalan berperan sebagai prasarana distribusi barang dan jasa yang merupakan urat nadi kehidupan masyarakat, bangsa, dan Negara. Adapun wewenang pemerintah provinsi dalam penyelenggaraan jalan meliputi pengaturan, pembinaan, pembangunan, dan pengawasan jalan provinsi. Hal ini juga diatur dalam lampiran Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Bab I C pembagian urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang no. 9 sub bidang jalan.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan publik kepada masyarakat maka seluruh Pemerintah daerah di Indonesia setiap tahunnya harus merencanakan, menyusun dan melaksanakan seluruh kegiatan dan pendanaan yang sudah terangkum dalam rencana keuangan tahunan berupa Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Agar tercapai efektivitas dan efisiensi anggaran maka Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 12 tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melalui Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang saat ini mempunyai 8 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang salah satunya adalah UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi yang terletak di Jalan Batara Bira Km 16 Baddoka Kota Makassar.

UPT ini merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melayani pengujian material konstruksi khususnya jalan dan jembatan, pembuatan rumus rancangan campuran, pengujian mutu konstruksi, pengujian mutu lapangan dan penyelidikan lapisan tanah guna menjamin mutu pelaksanaan konstruksi. Disamping itu juga merupakan sumber penghasilan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Sebelum adanya OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang baru pada tahun 2017, UPT ini merupakan Bidang Pengujian dan Pengembangan Teknologi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dengan Tupoksi yang hampir sama.

Tujuan pembentukan UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi adalah membantu menyelenggarakan kewenangan Provinsi pada urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan jalan yaitu penyelenggaraan jalan provinsi. Hal ini sesuai amanah Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bab I C No. 9 sub bidang jalan.

Dalam menunjang penyelenggaraan pembangunan jalan provinsi, UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi mempunyai tugas untuk

membantu dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengujian bahan mutu konstruksi melalui kegiatan teknis operasional yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dalam melakukan Urusan Pemerintahan seseuai wewenangnya agar tercipta kualitas konstruksi yang baik.

a. Tugas dan Fungsi Laboratorium

Tugas UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi adalah melaksanakan kegiatan teknis rekayasa Laboratorium dan Lapangan untuk menjamin mutu konstruksi khususnya pada penyelenggaraan jalan Provinsi di 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan.

Selanjutnya dalam rangka mendukung tugas pokoknya, UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi memiliki fungsi yaitu menyediakan jasa layanan yang konkrit dan terukur yang meliputi sebagai berikut :

1. Pengujian Material Konstruksi yaitu suatu rekayasa yang dilakukan di laborotorium untuk mengetahui sifat2 dasar suatu bahan material Konstruksi (Semen, Aspal, Pasir, Kerikil, Batu dsb)
2. Pembuatan JMD *(Job Mix Design)* campuran Beton dan campuran Aspal yaitu suatu proses kegiatan merancang dan memilih bahan yang cocok dan menentukan proporsi relatif dengan tujuan memproduksi beton/campuran aspal dengan kekuatan tertentu, daya tahan tertentu dan se ekonomis mungkin
3. Uji Mutu / pengendalian mutu Lapangan yaitu kegiatan pengawasan pada suatu pekerjaan konstruksi di lapangan melalui pengujian agar sesuai spesifikasi teknis yang diinginkan.
4. Penyelidikan Tanah merupakan suatu upaya untuk mendapatkan informasi tentang kondisi tanah untuk kebutuhan perencanaan Jalan atau jembatan pada provinsi sulawesi selatan.

b. Susunan organisasi UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala UPT

Tugas pokok kepala UPT yaitu menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas. Memantau, mengawas dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan program, keuangan, umum perlengkapan, kepegawaian, dalam lingkungan UPT. Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis pengujian mutu bahan konstruksi. Mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengujian dan pembinaan teknis mutu bahan konstruksi. Mengkoordinasikan dan melaksanakan formulasi dan komposisi *Design Mix Formula* (DMF) dan *Job Mix Formula* (JMF). Mengkoordinasikan dan melaksanakan kajian, penelitian dan pengembangan teknologi bahan konstruksi. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemetaan lokasi *Quarry*.

Mengkoordinasikan dan melaksanakan penyelidikan struktur lapisan tanah dan pengujian mutu konstruksi. Melaksanakan pengelolaan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan teknis pengujian bahan konstruksi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi UPT. Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kapala UPT dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Tugas Sub Bagian Tata Usaha yaitu menyusun rencana kegiatan Sub bagian tata usaha sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub bagian tata usaha untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

Melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan UPT sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan serta menyiapkan bahan penyusunan program UPT. Mengkoordinasikan dan melakukan pengelolaan dan penyajian data dan informasi dan pelayanan administasi umum, mengkoordinasikan dan melakukan pelayanan kepegawaian dan hokum, mengkoordinasikan dan melakukan pelayanan administrasi keuangan, mengkoordinasikan dan melakukan pelayanan ketatausahaan. Mengkoordinasikan dan melakukan administrasi pelayanan organisasi dan tatalaksana dan urusan kerumahtanggaan, kehumasan.

a. Pengelola Data Kepegawaian

1. Membuat daftar nominatif
2. Menyusun KP4
3. Menyiapkan usulan kenaikan pangkat dan KGB
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

b. Pengelola Keuangan

1. Menyusun administrasi pembukuan
2. Menyusun administrasi/pertanggungjawaban keuangan
3. Melaksanakan urusan perpajakan
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

c. Pemeriksa dan Penerima Barang/Bahan

1. Melaksanakan pemeriksa dan penerima hasil pengadaan barang

2. Menyusun pembukuan penerima dan penyalur barang
3. Menjalankan bahan untuk kegiatan UPT
4. Menyusun dan mengumpulkan laporan penggunaan bahan
5. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

d. Pengadministrasian Umum dan Perlengkapan

1. Menyiapkan daftar hadir manual
2. Menyusun uraian tugas Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Melaksanakan laporan finger print
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

3. Seksi Pengujian dan Kendali Mutu

Tugas Seksi Pengujian dan Kendali Mutu, yaitu mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi pengujian dan kendali mutu untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis pengujian dan kendali mutu. Mengkoordinasikan dan melakukan pemeriksaan material yang akan digunakan dalam tiap konstruksi. Menyiapkan bahan, mengkoordinasikan dan melakukan pengambilan sampel uji petik secara periodic di tempat pelaksanaan dan/atau di tempat olahan guna mengetahui kualitas.

Mengkoordinasikan dan melakukan evaluasi dan menetapkan kesesuaian hasil pelaksanaan dengan spesifikasi teknis. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala seksi pengujian dan kendali mutu dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

a. Penyusun Laporan Pengujian

1. Mengumpulkan data pengujian
2. Menyusun laporan pengujian
3. Asistensi laporan pengujian
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan.

b. Pengelola Data Pengujian

1. Menganalisa data pengujian
2. Menyusun *Jib Mix Formula* dan *Design Mix Formula*
3. Asistensi laporan pengujian
4. Melaksanakan tugas kedinasn lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

c. Pelaksana Pengujian

1. Melaksanakan pengujian material
2. Melaksanakan uji mutu konstruksi
3. Memberikan data pengujian untuk di analisa
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan

4. Seksi Penyelidikan dan Pengkajian Material

Tugas Seksi Penyelidikan dan Pengkajian Material, yaitu menyusun rencana kegiatan seksi penyelidikan dan pengkajian material sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas. Menyiapkan bahan, mengkoordinasikan dan melakukan penyelidikan tanah di lapangan dan uji mekanisme tanah di laboratorium. Mengkoordinasikan dan melakukan uji sampel uji petik pasca konstruksi melalui *hammer core drill, test pit* bila diperlukan. Mengkoordinasikan dan menyusun laporan hasil penyelidikan tanah dan konstruksi dan survey struktur lapisan tanah bila diperlukan. Mengkoordinasikan dan melakukan pengkajian, penelitian dan pengembangan teknologi bahan konstruksi bila diperlukan.

a. Pelaksana Pengujian Tanah

1. Melakukan pengeboran tanah
2. Melakukan sondir tanah
3. Melakukan DBR (Daya Dukung Tanah)
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan

b. Pelaksana Pengkajian Material

1. Melakukan pengkajian material
2. Mencoba penggunaan material bahan
3. Membuat laporan pengkajian material

4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

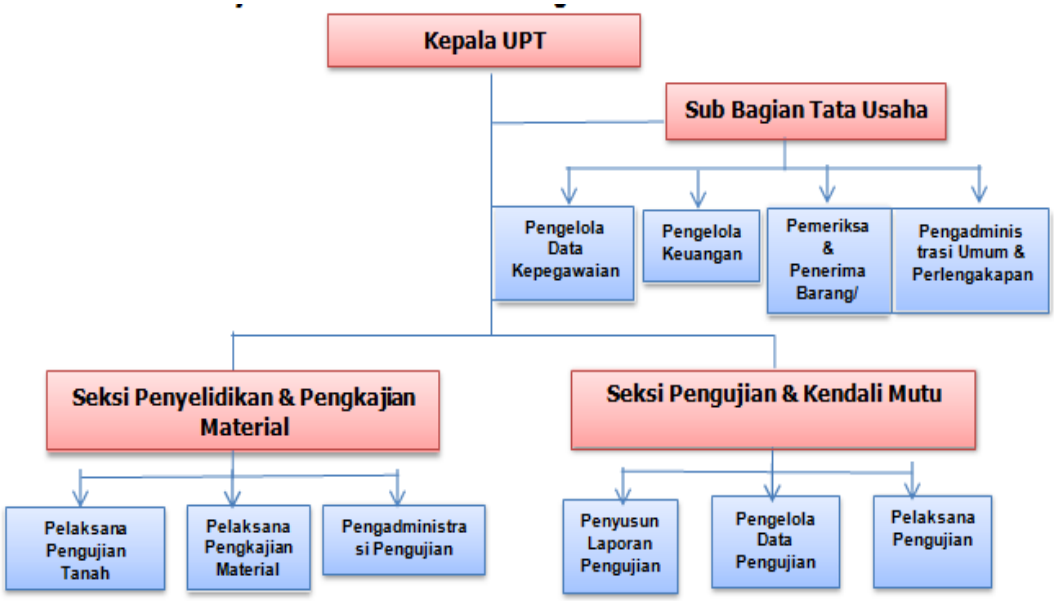
c. Pengadministrasian Pengujian

1. Melakukan *Survey Quarry*
2. Melakukan pengujian material pada *Quarry*
3. Membuat laporan penyelidikan *Quarry*
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

Untuk mengetahui lebih jelasnya, berikut gambar 2 struktur organisasi UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang diperoleh dari hasil observasi :

Gambar. 2

Struktur Organisasi UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan



Sumber : UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

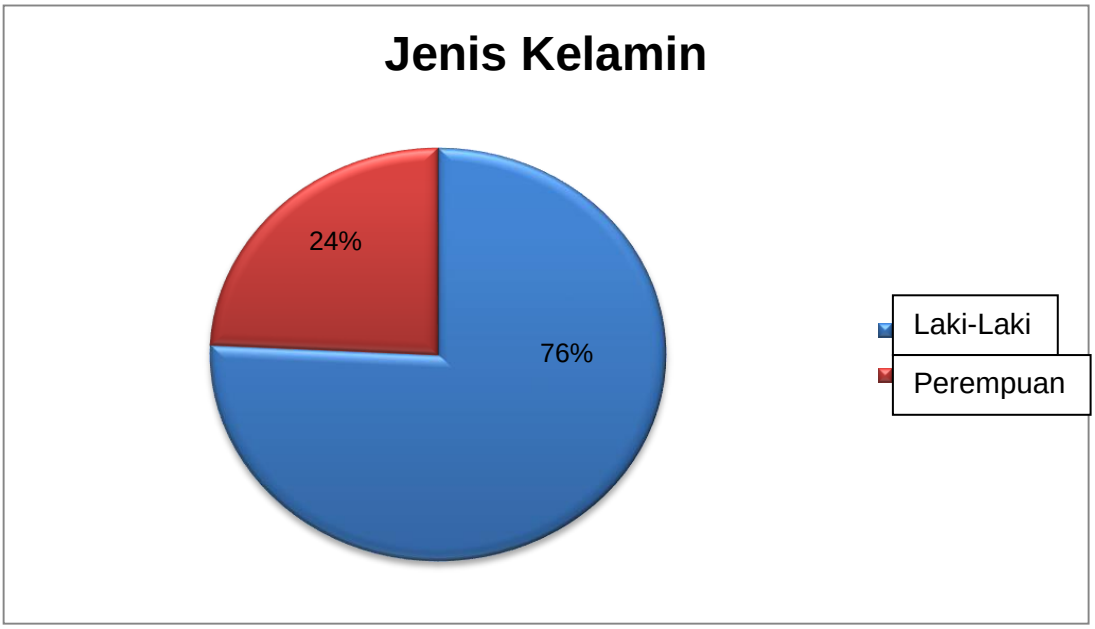
B. Deskripsi Responden

Karakteristik responden terbagi dari 4 bagian, yaitu jenis kelamin, pendidikan formal terakhir, jabatan responden dan masa kerja responden di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi. Berikut adalah hasil olahan data responden :

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut dipaparkan data mengenai jumlah jenis kelamin responden :

Gambar 3.



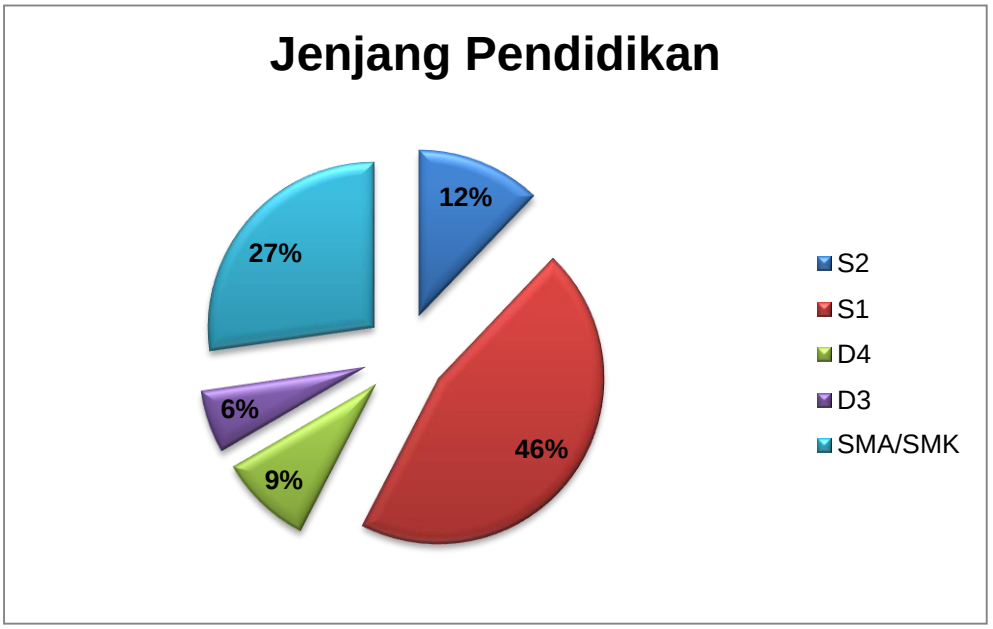
Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, 2020

Berdasarkan gambar 3 diagram menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 76% lebih banyak dari jumlah perempuan sebanyak 24% yaitu 25 orang laki-laki dan 8 orang perempuan dari jumlah keseluruhan pegawai di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi sebanyak 33 pegawai. Pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi terdiri dari PNS sebanyak 15 pegawai dan Non PNS sebanyak 18 pegawai.

2. Jenjang Pendidikan Responden

Berikut jenjang pendidikan formal responden :

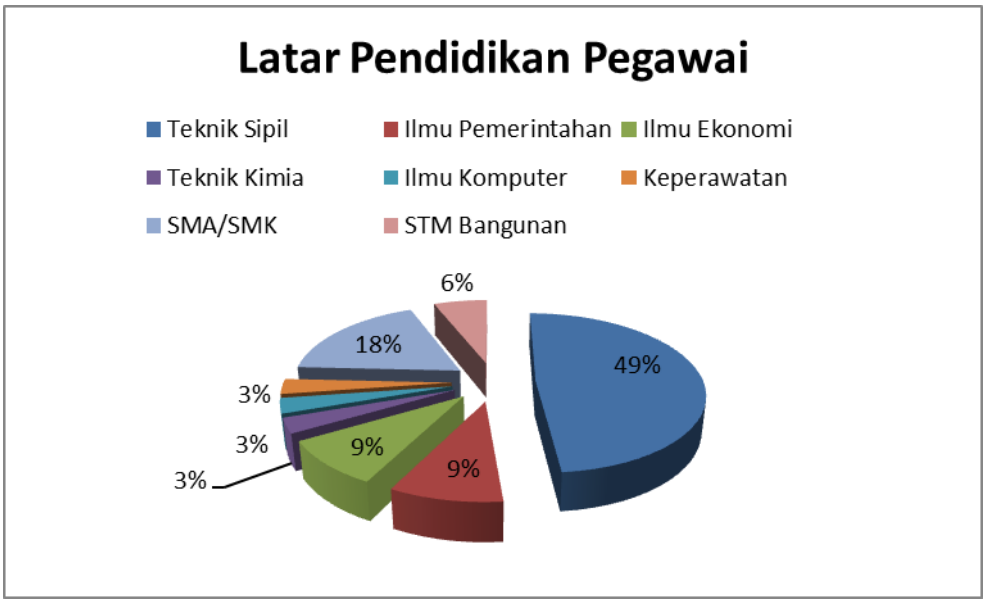
Gambar 4.



Sumber data : Hasil Penyebaran Kuesioner, 2020

Berdasarkan gambar 4 chart menunjukkan bahwa bahwa dari 33 responden, sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 46% atau 15 orang. Jumlah selanjutnya adalah responden pendidikan lulusan SMA/SMK yaitu sebanyak 27% atau 9 orang, kemudian pendidikan S2 sebanyak 12% atau 4 orang, selanjutnya pendidikan D4 sebanyak 6% atau 3 orang dan yang terakhir pendidikan D3 sebanyak 6% atau 2 orang. Dengan demikian, hal ini dapat mempengaruhi responden dalam penilitian ini dikarenakan memahami dan mampu menjawab pertanyaan kuesioner dengan baik, mengingat tingkat pedidikan yang menunjukkan mayoritas lulusan perguruan tinggi, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan data dari hasil pengumpulan data.

Gambar 5.



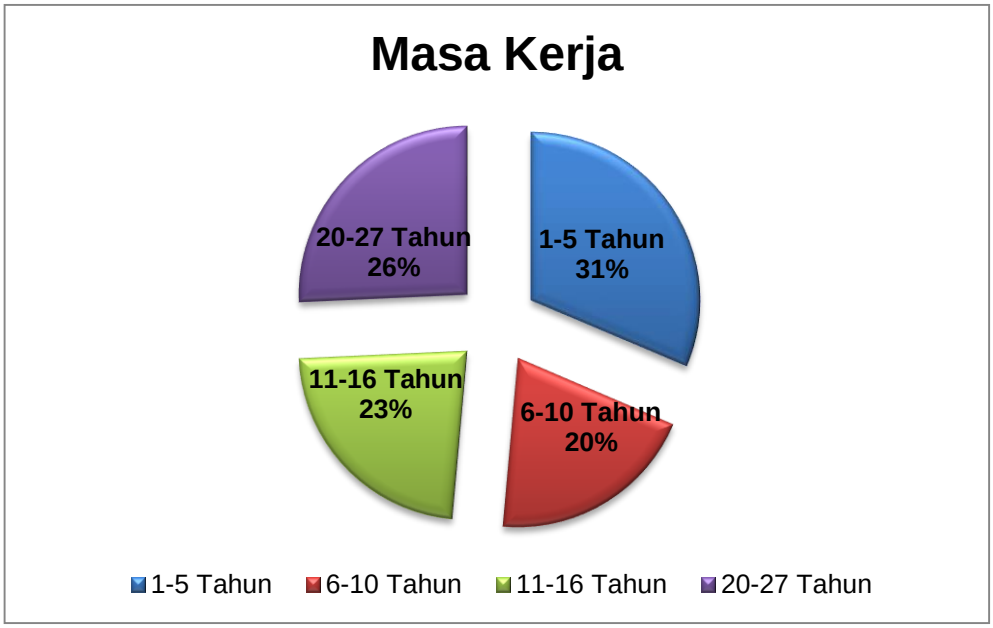
Sumber data : UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi

Berdasarkan gambar 5 tersebut, latar belakang pendidikan teknik sipil sebanyak 49% atau 16 pegawai, latar pendidikan ilmu pemerintahan sebanyak 9% atau 3 pegawai, latar pendidikan ilmu ekonomi 9% atau 3 pegawai, latar pendidikan teknik kimia 3% atau 1 pegawai, latar pendidikan ilmu komputer 3% atau 1 pegawai, latar pendidikan keperawatan 3% atau 1 pegawai, latar pendidikan SMA/SMK sebanyak 18% atau 6 pegawai, dan latar pendidikan STM bangunan sebanyak 6% atau 2 pegawai. Namun pada hakikatnya masih terdapat jabatan yang belum sesuai dengan standar kompetensi dari segi latar belakang pendidikan.

3. Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut, dapat diketahui masa kerja responden di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konsrtruksi sebagai berikut :

Gambar 6.



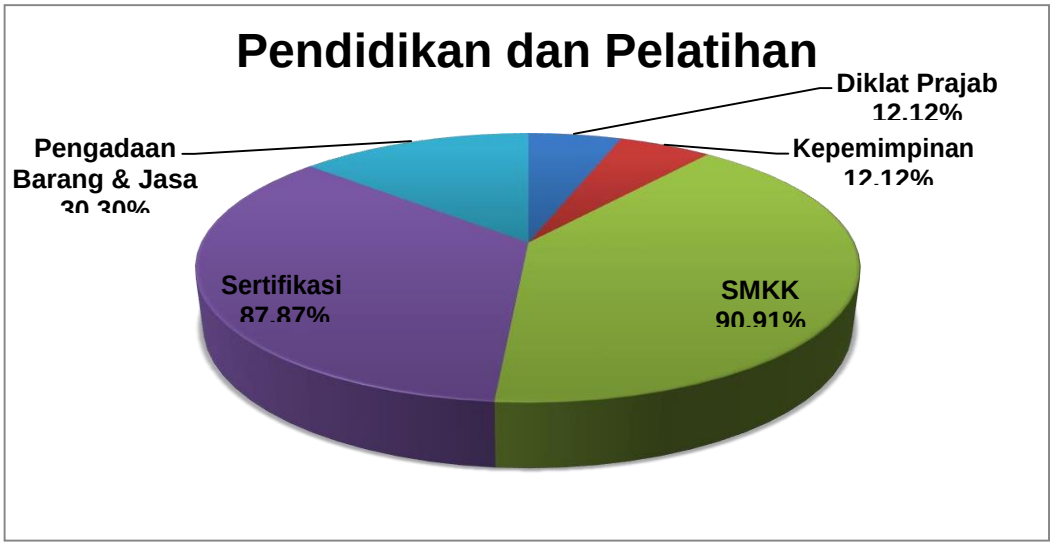
Sumber data : Hasil Penyebaran Kuesioner, 2020

Berdasarkan gambar 6 data diagram menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun sebanyak 31% atau 11 pegawai, selanjutnya masa kerja antara 20 hingga 27 tahun sebanyak 26% responden atau 9 pegawai, selanjutnya pada masa kerja antara 11 hingga 16 tahun sebanyak 23% responden atau 8 pegawai, dan yang terakhir adalah masa kerja antara 6 hingga 10 tahun sebanyak 20% atau 7 pegawai dari total 33 pegawai.

Dapat diketahui secara umum responden telah memiliki masa kerja yang cukup lama antara 1 hingga 27 tahun, sehingga hal tersebut dapat dipastikan bahwasanya pegawai pada UPT Laboratorium pengujian bahan konstruksi telah memahami mengenai tugas pokok masing-masing.

4. Pendidikan dan Pelatihan yang pernah diikuti

Gambar 7.



Sumber : Data Hasil Wawancara, 2020

Berdasarkan gambar 7 diagram menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mengikuti kegiatan pelatihan SMKK (Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi) yaitu sebanyak 30 orang atau 90,91% dari total keseluruhan pegawai. Selanjutnya kegiatan sertifikasi sebanyak 29 orang atau secara keseluruhan 87,87%, kemudian sebanyak 10 orang atau 30,30% telah mengikuti kegiatan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Pada kegiatan pendidikan diklat prajabatan dan pelatihan kepemimpinan masing-masing sebanyak 12,12% atau masing-masing berjumlah 4 orang.

Manfaat dari pelatihan yaitu mampu meningkatkan jenjang karir seseorang dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan dating (Wether dan Davis, 1996:282). Pengembangan SDM sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa tingkat partisipasi pegawai dalam pendidikan dan pelatihan di UPT Laboratorium Pengujian

Bahan Konstruksi belum secara keseluruhan pegawai mengikuti kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Namun, pada kegiatan pendidikan diklat prajabatan dilaksanakan khusus ASN dan pelatihan kepemimpinan hanya teruntuk pegawai jabatan administrator dan pengawas saja.

Penyelenggaraan diklat dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Adapun beberapa pegawai UPT Labortaorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan telah mengikuti pelatihan yang mendukung jabatannya saat ini.

C. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:52). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus df = n-2 (Ghozali, 2011:53). Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden.

Tabel 4.

Hasil Pengujian Instrumen

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,914	0,3338	Valid
2	0,908	0,3338	Valid
3	0,912	0,3338	Valid
4	0,907	0,3338	Valid
5	0,909	0,3338	Valid
6	0,910	0,3338	Valid
7	0,909	0,3338	Valid
8	0,908	0,3338	Valid
9	0,910	0,3338	Valid
10	0,909	0,3338	Valid
11	0,906	0,3338	Valid
12	0,904	0,3338	Valid
13	0,916	0,3338	Valid
14	0,911	0,3338	Valid

Sumber : Olah Data Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahu bahwa corrected item total correlation dari setiap pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3338 yang dapat disimpulkan semua pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha>* 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha (>0,70)	N of Items
0,918	14

Sumber : Olah Data Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh indikator yang diujikan nilainya di atas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Statistik Deskriptif

Kompetensi pegawai yang diteliti berdasarkan 3 sub variabel, yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap (Spencer, 1993). Untuk dapat memahami gambaran setiap sub variabel dan indikator, jawaban responden dapat dilihat dari hasil output kuesioner sebagai berikut.

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang (Spencer, 1993). Pengetahuan diukur oleh 3 indikator yang terdiri dari 6 pernyataan, jawaban responden dapat diketahui dari taber sebagai berikut:

Tabel 6.
Pengetahuan Faktual Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Pengetahuan Faktual										
1	Kemampuan membuat suatu rencana kerja yang sistematis	11	18	4	0	0	139	165	84%	Sangat Tinggi
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jobdesk	18	14	1	0	0	149	165	90%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**87%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 6 dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai pengetahuan faktual menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam memahami sistematis kerja secara rinci dan jobdesk masing-masing.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 87%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, pengetahuan faktual pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Dapat diketahui bahwa pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki SOP yang diterapkan kepada para pegawai sehingga pegawai yang bekerja pada instansi tersebut dapat bekerja secara sistematis sesuai dengan SOP yang tertulis serta

berdasarkan jobdes masing – masing terkecuali jika ada pergantian pimpinan yang menambahkan sistem baru.

Tabel 7.
Pengetahuan Konsep Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Pengetahuan Konsep										
3	Kemampuan menganalisis keterkaitan masalah satu dengan lainnya	10	18	5	0	0	137	165	83%	Sangat Tinggi
4	Kemampuan mengembangkan kreativitas dalam implementasikan panduan kerja	11	14	8	0	0	135	165	81%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**82%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 7 di atas dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai pengetahuan konsep menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam memahami kemampuan menganalisis dalam menyelesaikan suatu masalah yang salin berkaitan dan adanya daya kreativitas dalam mengimpelementasikan panduan dalan bekerja.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 82%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, pengetahuan konsep pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Dapat diketahui bahwa pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan diberikan tanggung jawab dan kebebasan masing – masing untuk dapat menangani permasalahan - permasalahan yang terjadi pada bidangnya dengan menggunakan kreativitas yang mereka

miliki dalam pengimplementasian pekerjaannya selama tidak melanggar SOP dan aturan yang berlaku pada instansi.

Tabel 8.
Pengetahuan Prosedural Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Pengetahuan Prosedural										
5	Memahami prosedur yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan	16	17	0	0	0	148	165	89%	Sangat Tinggi
6	Memiliki pengetahuan teknis mengenai pengujian Laboratorium	13	17	3	0	0	142	165	86%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**87%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 8 dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai pengetahuan prosedural menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam memahami prosedur pekerjaan dan pengetahuan teknis mengenai pengujian laboratorium.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 87%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, pengetahuan prosedural pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Dalam hal ini pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan masing – masing telah memahami tujuan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang berlaku serta pegawai yang bekerja didalam laboratorium pengujian bahan baku sangat memahami dan berkompetensi dalam jobdesk tersebut.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan (Spencer, 1993). Pengetahuan diukur oleh 2 indikator yang terdiri dari 4 pernyataan, jawaban responden dapat diketahui dari taber sebagai berikut :

Tabel 9.
Keterampilan Administratif Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Keterampilan Administratif										
7	Kemampuan bekerja dengan baik secara administratif	13	19	1	0	0	144	165	87%	Sangat Tinggi
8	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan / mengatasi Permasalahan tanpa menunggu instruksi	12	14	4	3	0	134	165	81%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**84%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 9 tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai keterampilan administratif menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam memahami administratif dalam pekerja dan tanpa menunggu intruksi dalam menanggapi suatu permasalahan.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 84%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, keterampilan administratif pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dituntut agar kerapian pekerjaan terutama secara administratif harus sebaik mungkin oleh pimpinan sehingga ketika data – data dibutuhkan

dapat ditampilkan secara cepat dan terarah serta pegawai dalam bekerja tidak perlu menunggu instruksi dari pimpinan.

Tabel 10.
Keterampilan Sosial Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Keterampilan Sosial										
9	Kemampuan berinteraksi dengan menggunakan keterampilan inter personal dengan pihak lain dalam Bekerja	16	15	1	1	0	145	165	87%	Sangat Tinggi
10	Kemampuan berupaya untuk mencari informasi lebih banyak yang Dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan	15	16	2	0	0	145	165	87%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**87%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 10 di atas dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai keterampilan sosial menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam berinteraksi antar personal dalam bekerja dan memiliki inisiatif yang cukup tinggi dalam mencari suatu informasi dalam mendukung terselesainya suatu pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 87%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, keterampilan sosial pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Dalam proses bekerja sehari – hari pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berkolaborasi dengan pegawai lainnya baik secara emosional maupun secara keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di instansi. Selain itu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya juga dengan belajar atau mengumpulkan informasi – informasi dari luar instansi tentang pekerjaannya.

3. Sikap

Sikap merupakan nilai-nilai dasar yang membentuk sikap dan tindakan seorang pegawai dalam bekerja (Spencer, 1993). Sikap diukur oleh 2 indikator yang terdiri dari 4 pernyataan, jawaban responden dapat diketahui dari taber sebagai berikut :

Tabel 11.
Sifat Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Sifat										
11	Bersikap mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam bekerja	21	10	2	0	0	151	165	91%	Sangat Tinggi
12	Bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	18	13	1	1	0	147	165	89%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**90%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 11 di atas dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai sifat pegawai menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku dan selalu bersikap tanggap dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 90%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, sifat pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Dalam hal ini pegawai pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan telah ditegaskan oleh pimpinan untuk memenuhi aturan serta norma yang berlaku dalam instansi, terutama harus patuh dan tanggap dalam penyelesaian pekerjaannya.

Tabel 12.
Disiplin Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Disiplin										
13	Datang tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan	8	20	5	0	0	135	165	81%	Sangat Tinggi
14	Kemampuan menyelesaikan hasil pekerjaan laporan pengujian sesuai waktu yang telah ditentukan	14	17	1	1	0	143	165	86%	Sangat Tinggi
Rata – rata									**83%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel 12 di atas dapat dilihat dari hasil pengolahan data jawaban responden mengenai disiplin pegawai menunjukkan hasil penilaian pernyataan dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan sangat tinggi dalam kedisipinan waktu bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan tanggapan 33 orang responden tersebut diperoleh pencapaian total skor ideal sebesar 83%, dimana persentase tersebut berada diantara kategori 81%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa berdasarkan tanggapan responden, disiplin pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Terkait kedisiplinan pegawa pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, telah ditetapkan dan dibuatkan aturan tentang jam kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai yang berimplikasi ketika tidak memenuhi jam kerja akan dipotong gaji bagi honorer dan potong TPP bagi ASN selanjutnya aturan tentang ketepatan pembuatan laporan juga sangat ditegaskan oleh pimpinan untuk menghindari terjadinya keluhan oleh rekanan.

E. Interpretasi Hasil

Pada bagian sebelum telah dipaparkan data mengenai gambaran indikator-indikator dari kompetensi pegawai. Untuk mengetahui gambaran kompetensi pegawai secara umum, dapat dilihat dari rekapitulasi data sebagai berikut :

Tabel 13.

Rekapitulasi Data Kompetensi Pegawai

Indikator	Hasil	Kategori
Pengetahuan Faktual	87%	Sangat Tinggi
Pengetahuan Konsep	82%	Sangat Tinggi
Pengetahuan Prosedural	87%	Sangat Tinggi
Keterampilan Administratif	84%	Sangat Tinggi
Keterampilan Sosial	87%	Sangat Tinggi
Sifat	90%	Sangat Tinggi
Disiplin	83%	Sangat Tinggi
Rata - rata	**85%**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13 rekapitulasi di atas, dapat dilihat bahwa indikator-indikator kompetensi pegawai termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Data tersebut mengindikasikan responden telah memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi.

Adapun pernyataan dari hasil wawancara oleh Bapak Ir. Eddy Jaya Putra, MT. selaku kepala UPT laboratorium, senin 28 september 2020 mengatakan bahwa :

> “Pegawai UPT laboratorium pengujian bahan konstruksi memiliki integritas yang sangat tinggi. Mereka kerja secara sistematis tanpa harus ada instruksi awal dulu. Seperti kita ketahui memang, masih ada pegawai yang memiliki latar pendidikan SMA/SMK, tapi pengalaman dalam bekerja mereka cukup berkompeten. Sekarang mereka lanjut pendidikannya untuk menunjang karirnya.”

Mengingat jenjang pendidikan pegawai masih lulusan SMA/SMK, hal ini tidak mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Untuk menunjang pekerjaan pegawai dengan baik, pegawai mendapatkan melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan bidangnya masing-masing dan mengambil pembelajaran pengalaman dari pegawai sebelumnya dan dari pengalaman sekitarnya. Baik secara langsung pada saat terjun ke lapangan yang didampingi dengan senior yang ahli pada bidang tersebut.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya masing – masing. Pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan panduan kerja yang telah ada. Namun pada standar kompetensi untuk kualifikasi pendidikan masih belum terpenuhi secara utuh. Adapun kesimpulan dari ketiga aspek tersebut :

1. Pengetahuan pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dalam pemahaman mendeskripsikan tupoksinya masing-masing, pemahaman prosedur dalam melaksanakan pekerjaan dan pengalaman dalam bekerja sudah sangat baik dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
2. Keterampilan pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengelola administratif dan kemampuan dalam berinteraksi satu sama lain sudah sangat baik, hal ini dikarenakan pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja karena adanya pengawasan langsung dari pimpinan bidang masing-masing dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun demikian pegawai masih butuh pelatihan khusus guna meningkatkan kompetensi sehingga dapat bekerja secara maksinal dibidangnya masing-masing. Dapat dilihat juga dari cara pegawai dalam berkomunikasi sangat baik dengan rekanan atau pengguna jasa yang bersangkutan.

3. Sikap pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan mampu bersosial dengan baik antar pegawai dan rekanan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kedisiplinan yang cukup baik. Hal ini pendidikan juga berperan penting dalam menentukan sikap pegawai dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berbeda-beda namun tupoksi yang dibebankan tetap dapat terlaksana dengan baik sesuai pendidikan yang ditempuh dan pengalaman kerja pegawai.

B. Rekomendasi

Beberapa masukan dan saran yang dapat diberikan oleh penulis sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang berpendidikan lulusan SMA/SMK agar melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan meskipun kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan penelitian ini sudah sangat tinggi namun hal tersebut dilakukan untuk mengantisipasi perubahan visi dan misi organisasi di masa yang akan datang dalam hal perkembangan tuntutan rekanan serta kebutuhan pada era industri 4.0.
2. Pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi harus dapat lebih meningkatkan kinerja dari pengalaman tugas khususnya berkaitan dengan laboratorium.
3. Pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi untuk tetap mengikuti pelatihan – pelatihan kompetensi yang tersedia untuk mendukung dalam bidang konstruksi guna menjaga kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dapat dilaksanakan secara eksternal maupun internal.

Daftar Pustaka

Amirullah. 2015. Manajemen. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta. Tugu.

Danim, Sudarwan. 2008. Knerja Staf dan Organisasi. Bandung. Pustaka Setia.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan. Ghalia Indonesia.

Darsono P dan Siswandoko, Tjadjuk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta. Nusantara Consulting.

Mangkuprawira, sjafri. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, cetakan pertama. Bandung. Refika Aditama.

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. BPFE.

Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat.

Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya.Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Ramdhani, Arif. 2011. Penilaian Kinerja. Jakarta. PT. Sarana Panca Karya Nusa.

Ruky, Achmad. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama 1997

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.

Usman, Husaini. 2008. Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta. Bumi Aksara.

Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung. CV. Alfabeta.

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

I. UMUM

Kepada

Yth. Kepala UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi

di -

Tempat

Dengan Hormat,

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Kompetensi Sumber Daya Manusia Pegawai UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi.

Penelitian ini dalam rangka untuk menyelesaikan tesis pada Magister Administrasi Terapan Politeknik STIA LAN Makassar.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

II. PANDUAN PENGISIAN KUESIONER

Isilah dengan mencentang (✔)pada salah satu kolom yang anda pilih

(Jawaban hanya satu untuk satu pertanyaan)

SS = Sangat Setuju	TS	= Tidak Setuju
ST = Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
RG = Ragu-Ragu		

III.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ……

Jenis Kelamin : ……

Pendidikan Terakhir :……

Jabatan : ……

Masa Kerja : ……

IV. KUESIONER KOMPETENSI

NO.	PERNYATAAN	SS	ST	RG	TS	STS
	KOMPETENSI	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
	Pengetahuan					
Pengetahuan Faktual						
1.	Saya dapat membuat suatu rencana kerja yang sistematis					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jobdesk					
Pengetahuan Konsep						
3.	Saya mampu menganalisis keterkaitan masalah satu dengan lainnya					
4.	Saya mampu mengembangkan kreativitas dalam implementasikan panduan kerja					
Pengetahuan Prosedural						
5.	Saya dapat memahami prosedur yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan					
6.	Saya memiliki pengetahuan teknis mengenai pengujian Laboratorium					
	Keterampilan					
Keterampilan Administratif						
7.	Saya mampu bekerja dengan baik secara administratif					
8.	Saya tidak menunggu instruksi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan / mengatasi permasalahan					

Keterampilan Sosial						
9.	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan inter personal dengan pihak lain dalam bekerja					
10.	Saya selalu berupaya untuk mencari informasi lebih banyak yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan					
Sikap						
Sifat						
11.	Sikap saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam bekerja					
12.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
Disiplin						
13.	Saya datang tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan					
14.	Saya mampu menyelesaikan hasil pekerjaan laporan pengujian sesuai waku yang telah ditentukan					

Lampiran 2. Data Mentah Kuesioner

Kompetensi Pegawai

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	67
2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	62
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	57
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	62
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
7	4	4	3	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	57
8	4	5	3	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	58
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	57
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	42
13	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	53
14	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	63
16	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	66
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	65
20	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	63
23	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	64
24	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	59
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	58
30	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	60
31	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	55
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68
33	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	2	52

Lampiran 3. Diklat dan Pelatihan Pegawai

No.	Nama	Diklat / Pelatihan
1.	Ir. Eddy Jaya Putra, MT.	- Diklat PIP Proyek Bidang Jalan dan Jembatan - TOT Pengadaan Jasa Konstruksi - Pelatihan K3 Bidang Konstruksi - Tata Cara Pengadaan Jasa Konstruksi - Pelatihan Pemasangan Jembatan Rangka Centunion - Teknologi Perkerasan Jalan - Konferensi Rekayasa Kegempaan II - SAP 200 Non Linier For Civil Engineering - Diklat Pengadaan Barang Jasa Pemerintah - Diklat Teknis Bidang Giologi dan Pertambangan - Pengelolaan Lingkungan Hidup Bidang Jalan - Penyusunan Dokumen Kontrak - Sosialisasi Hukum Kontrak - Peningkatan Kompetensi di Bidang AMP - Pemberi Keterangan Ahli PBJ Pemerintah - Analisa Harga satuan dan Spesifikasi - Ahli Teknik Jembatan Utama - Ahli Teknik Jalan Utama
2.	Sadaruddin, ST. MT.	- ADUM Diklat Prop Dati I Sulsel - Perencanaan Pengembangan SDM (Bappenas Unhas) - Penataan & Penyusunan Tata Ruang (BPSDM Prov. Sulsel) - Teknis Perencanaan Pemeliharaan Jalan & Jembatan (BPSDM Prov. Sulsel) - Aplikasi Spec. & Adm. Proyek Pembangunan Jalan & Jembatan (Dinas Prasarana Wil. Provinsi) - Kursus Penyusunan Amdal (UNHAS) - Kursus Penilai Amdal (UNHAS) - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
3.	H. Haeruddin, ST. M.Si	- Pejabat Inti Proyek (Bandung) - Pelatihan Asesor Bidang Konstruksi (Makassar) - Pelatihan Keinstrukturan (Makassar) - Diklat Penyelenggaraan Rumah Swadaya (Makassar) - Bimbingan Teknis SMK3 Konstruks
4.	Muh. Nurhidayat Muchlis, S.STP, M.Si	- Diklat PIM 4 - Diklat PIM 3
5.	Darmina, S.ST	- Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Keuangan - Pendidikan dan Pelatihan Bendaharawan
6.	Andi Murdianti, S.ST	- Pelatihan Pengendalian Peralatan Laboratorium Lingkungan - Sosialisasi Pengawasan Kearsipan
7.	Sukarjo, ST.	- Lokakarya dan Mitigasi Akibat Gempa Tektonik

		dan Tsunami (1996) - Pelatihan Implementasi Manual Manajemen Pekerjaan Tanah (2006) - Diseminasi dan Pembinaan Laboratorium Daerah Bidang Tanah (2010)
8.	Sainal Abidin, ST.	- Bimtek Pengadaan Barang & Jasa Pemerintah (Bersertifikat) - Comptensesi og Quality Survefing in Managing Construction Project (Bersertifikat) - Pelatihan Pengoperasian Alat Concrete Test Hammer Silver Schmidt Type PCN
9.	Bayu Nurhantoro, ST.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal
10.	Rakhmat, ST.	- TOC - Pelatihan Survey Leger Jalan - Pranata Humas
11.	Haeruddin Harun, ST.	- Sertifikat Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan - Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum
12.	Syahriana Syahrir, ST.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal
13.	Sri Nuryanti, SE.	- Pendidikan dan Pelatihan Bendaharawan
14.	Sudarmawanty, A.Md	- Diklat Prajab - Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja - Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa
15.	Ricky Mikhael Yacob Samben, ST.	- AUTO CAD - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
16.	Bagus Arie Prasetyo, ST.	- Sertifikasi Keahlian Jalan dan Jembatan - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
17.	Muhammad Asdar, ST.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
18.	Nurul Fajri	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
19.	Dedy Supono Rangking	- Pelatihan Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Lab. Beton & Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
20.	Muhammad Nur Alam	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen

		Keselamatan Kerja
21.	Niswar Ramli, SE.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
22.	Meyshal Gultom, ST.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
23.	Sulaiman. N	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton & Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
24.	Muhammad Aco Muhiddin, SE.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
25.	Andi Idham Mahmud, ST.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
26.	Al Islam Ramadhani	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
27.	Fahriady. R	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
28.	Fadel Muhammad Ibnu Natsir, ST.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal
29.	Nur Tessa Amelia, S.A.P	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja - TOC
30.	Nurul Fitri Anggraeni A, S.Kom	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
31.	Sunarti, Amd.Kep.	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
32.	Syahrir	- Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Teknisi Laboratorium Beton dan Aspal - Bimbingan Teknis Sistem Manajemen Keselamatan Kerja
33.	Marzuki	-

Uji Validitas

Item-Total Statistics

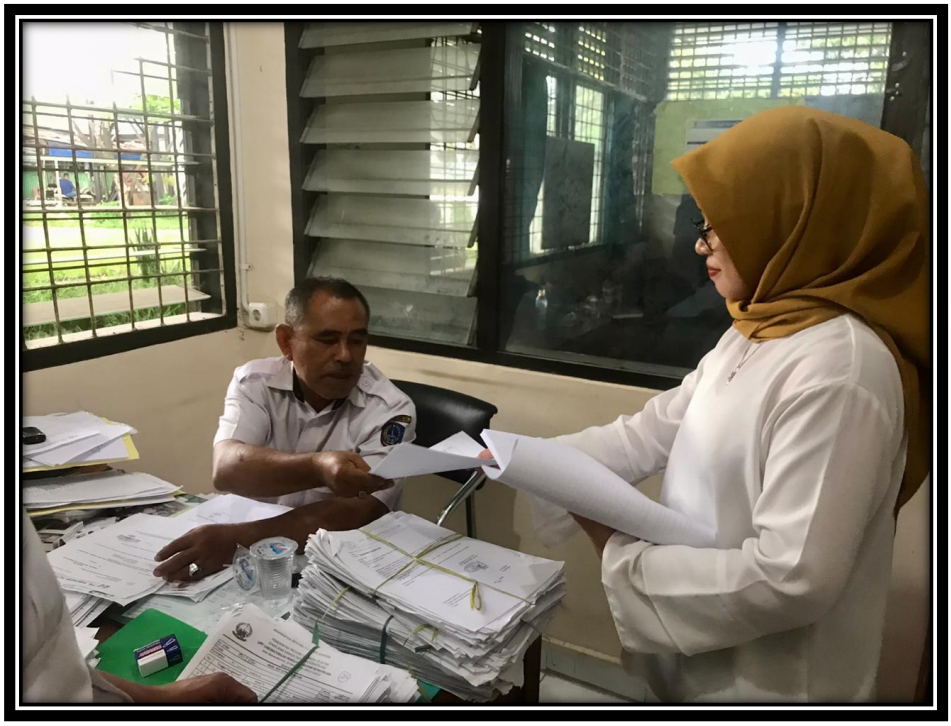
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	56,2121	37,235	,493	,581	,914
P2	55,9091	36,460	,700	,729	,908
P3	56,2727	36, ;./kl517	,571	,708	,912
P4	56,3333	34,792	,686	,731	,907
P5	55,9394	37,184	,666	,728	,909
P6	56,1212	36,360	,625	,573	,910
P7	56,0606	36,809	,669	,569	,909
P8	56,3636	33,176	,699	,818	,908
P9	56,0303	35,843	,620	,648	,910
P10	56,0303	36,343	,660	,683	,909
P11	55,8485	35,820	,730	,830	,906
P12	55,9697	34,593	,773	,810	,904
P13	56,3333	37,792	,435	,729	,916
P14	56,0909	36,085	,601	,630	,911

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,918	14

DOKUMENTASI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nur Tessa Amelia, lahir dari pasangan Tesmono dan Saridewi Abdullah, S.sos. Saya bekerja di salah satu instansi pemerintah provinsi sulawesi selatan yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dan bertugas di salah satu unit pelaksana teknis (UPT) pada UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi yang beralamat di Baddoka.

Nama	: Nur Tessa Amelia
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir	: Ujung Pandang, 7 Mei 1995
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. Paropo 1 No. 17 Makassar
No. Hp	: 082346415404
Email	: tecaamelia@yahoo.co.id
Nama Instansi	: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Riwayat Pendidikan

2001 – 2007 SD Inpres Batua 1 Makassar

2007 – 2010 SMP Negeri 23 Makassar

2010 – 2013 SMK Negeri 4 Makassar (Akuntansi)

2014 – 2018 STIA LAN Makassar (Administrasi Publik)