

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PERBANDINGAN ANTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM DAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UINAM)**

Eka Suhartini

Dosen UIN Alauddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

ABSTRACT

This study aims to determine 1) Competence influence on employee performance on FEBI UINAM 2) Compare competence and performance of employees between FEBI and FSH UINAM. This study uses quantitative research methods, as well as the study include types of research according to the level of explanation that is associative and comparative. And then involved 36 respondents. Methods of data collection are questionnaires, observations, interviewa and literature. This study uses data analysis techniques for associative is simple regression whereas the t test for independent comparative. The result of this study that 1) The competence effect on employee performance FEBI UINAM 2)Tthere is a difference between competence and employee performance FEBI and FSH UINAM.

Keywords : *competence, performance, comparative.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi sangat vital yang merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan **mensinergikan** sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa SDM maka sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan (wirawan, 2009:1).

Pada suatu organisasi, kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Apabila tujuan tersebut tercapai baru dapat dikatakan sebuah keberhasilan. Tujuan tersebut telah disusun dan dirumuskan oleh setiap instansi pendidikan, tak terkecuali Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Dari tujuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh setiap pegawai secara efektif dan efisien dalam berbagai bidang merupakan sasaran utama dan landasan yang kuat bagi suatu universitas untuk mencapai sebuah keberhasilan. Universitas membutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai sebagaimana yang tersirat dalam tujuan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Menciptakan visi dan misi dalam sebuah universitas adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai. Sebuah visi dan misi harus terimplementasikan dalam setiap aktivitas yang terjadi dalam universitas, lebih khususnya lagi dalam sebuah fakultas yang merupakan jalur lalu lintas kegiatan akademik mahasiswa. Yang menjadi penentu keberhasilan penerapannya adalah pegawai (staf PNS dan honorer) yang berada dalam fakultas tersebut. Dengan begitu pegawai yang berada di tingkat fakultas menjadi ujung tombak universitas dalam penentuan kinerja pegawai.

Fakultas Ekonomi Bisnis Islam merupakan fakultas termuda di UIN Alauddin Makassar yang diresmikan pada tanggal 14 Desember 2014 oleh Menteri Agama RI "Suryadharma Ali". **Fakultas Ekonomi Bisnis Islam** sekarang berjalan mandiri dengan segala keterbatasannya mulai dari tidak adanya gedung perkuliahan yang mencukupi kegiatan belajar mengajar mahasiswa, ruang perpustakaan dan Tata Usaha yang tidak memenuhi standar serta masih banyak lagi kekurangan-kekurangan lainnya. Bukan hanya saja kekurangan dari infrastrukturnya akan tetapi kekurangan dari sumber daya manusia khususnya pegawai **Fakultas Ekonomi Bisnis Islam**, sehingga banyak pegawai yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai kompetensinya atau dasar penempatannya tidak berdasarkan *the right man in the right place or the right man in the right job*.

Di dalam hadis riwayat Muslim "Rasulullah bersabda : (Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, tunggulah kehancurannya). Dengan demikian banyak muncul masalah seperti ketidakprofesionalan pegawai dalam melayani mahasiswa dan dosen, seperti kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaannya karena hanya menunggu perintah dari atasan, serta kurang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya karena sering menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.

Fakultas Ekonomi Bisnis Islam terlahir dari Fakultas Syariah dan Hukum bahkan sampai sekarang FEBI masih terikat dalam hal ruangan yang mana semua jurusan yang ada di FEBI ruang-ruang jurusannya dan ruang praktikum Bank Mini masih berada di Fakultas Syariah dan Hukum. FEBI merupakan fakultas yang baru-baru terbentuk dan sebagian pegawai yang berada di dalamnya direkrut dari Fakultas Syariah dan Hukum, maka saya pun tertarik meneliti pegawai yang berada di Fakultas Syariah dan Hukum untuk membandingkan kinerja dan kompetensi dengan Fakultas FEBI .

Dari masalah - masalah di atas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa ada masalah mengenai kompetensi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Dan jika telah terjadi masalah-masalah kompetensi dalam suatu organisasi maka tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri.

Pada hakikatnya kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Dari uraian tersebut di atas, diketahui bahwa faktor kompetensi merupakan hal yang

paling utama dalam menentukan pencapaian kinerja seorang pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh wirawan (2009:9) “Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan tentang hal tersebut di atas diantaranya yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ?
2. Apakah terdapat perbedaan kompetensi pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum ?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum ?

C. Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

H2 : Diduga Terdapat perbedaan kompetensi pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum.

H3 : Diduga Terdapat perbedaan kinerja pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum.

TINJAUAN TEORITIS

A. Kompetensi

Pengertian Kompetensi Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno, 2010:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan.

Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Selanjutnya,

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
- e) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah untuk dikenali. Dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya, peran sosial, citra diri, dan motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki dan mengembangkannya. Menurut McClelland dalam Rivai, keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam organisasi.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Suharti, 2012:39). Kompetensi juga merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai gugus dan dimensi. Gugus merupakan pengelompokan dari dimensi-dimensi yang sejenis atau serumpun (*cluster*), dimensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik. Spencer (dalam Sudarmanto, 2014: 70-71) membagi gugus dan dimensi kompetensi sebagaimana tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Dimensi Kompetensi

NO	Gugus Kompetensi	Kelompok Dimensi Kompetensi
1	Berorientasi Prestasi dan Tindakan	Semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja Perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja Proaktif dan inisiatif Mencari informasi
2	Membantu dan melayani orang lain	Empati Berorientasi pelanggan

3	Kemampuan memengaruhi dan menciptakan dampak	Luasnya dampak dan pengaruh Kesadaran berorganisasi Membangun hubungan kerja
4	Kemampuan manajerial	Mengembangkan orang lain Kemampuan mengarahkan memberikan perintah Kerjasama kelompok Memimpin kelompok
5	Kemampuan kognisi	Berpikir analitis Berpikir konseptual Keahlian teknikal/professional/manajerial
6	Kemampuan efektivitas pribadi	Pengendalian diri Percaya diri Fleksibilitas Komitmen organisasi

Sumber : Lyle Spencer dan Signe Spencer 1993 (dalam sudarmanto, 2014:71)

B. Kinerja

Menurut Moehariono (2012 : 95) Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapun pendapat Wirawan (2009:6) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Menurut Mathis (2011:378) ada lima elemen yang umum digunakan untuk mengukur suatu kinerja yaitu, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Variabel penilaian kinerja menurut Moehariono (2012 : 153) untuk mengukur kinerja yang dapat ditinjau dari beberapa aspek : aspek hasil keluaran (*outcome*), aspek atribut dan aspek sikap perilaku (*behavior*) yaitu:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan terkait dengan pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumentasi, sasaran sesuai dengan ruang lingkup tugas dan jabatan.
- b. Kualitas kerja terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- c. Produktivitas terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Adaptasi dan fleksibilitas terkait dengan menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan.
- e. Inisiatif dan pemecahan masalah terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pemimpin.
- f. Kooperatif dan kerjasama terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara para pekerja dan bawahan.
- g. Tanggung Jawab terkait dengan menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.
- h. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi terkait dengan dapat berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan dan tulisan.
- i. Manajemen/kepemimpinan terkait dengan mampu memberikan instruksi/perintah.
- j. Pengembangan dari bawahan terkait dengan memberikan masukan dan bimbingan yang tepat kepada bawahan.

Meskipun begitu ada banyak instrumen yang digunakan oleh satu sistem evaluasi kinerja sehingga menyebabkan instrumen evaluasi kinerja suatu organisasi satu berbeda dengan organisasi lainnya. Perbedaan disebabkan oleh model evaluasi kinerja dan indikator kinerja yang digunakan. Walaupun demikian, isi instrumen evaluasi kinerja pada prinsipnya sama.

C. Hubungan Antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, serta penelitian ini termasuk jenis penelitian menurut tingkat eksplanasi yaitu asosiatif dan komparatif. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka bentuk rumusan masalah penelitian yaitu asosiatif hubungan kausal dan komparatif. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar .

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, studi pustaka dan wawancara.

A. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas X (Kompetensi) dan variabel terikat Y (Kinerja).

Tabel. Instrumen Penelitian

No	VARIABEL	DEFENISI VARIABEL	INDIKATOR
1.	Kompetensi (X)	Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan denngan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Spencer dan Spencer 1993)”.	1. Berorientasi prestasi dan tindakan. 2. Membantu dan melayani orang lain 3. Kemampuan memengaruhi dan menciptakan dampak. 4. Kemampuan manajerial. 5. Kemampuan kognisi. 6. Kemampuan efektivitas pribadi (Lyle Spencer dan Signe Spencer 1993, dalam sudarmanto, (2014:71)
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012:95).	1. Pengetahuan tentang pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Produktivitas 4. Adaptasi dan fleksibilitas 5. Inisiatif dan pemecahan masalah 6. Kooperatif dan kerjasama 7. Tanggungjawab (Moeheriono, 2012:154)

Menurut (Ghozali, 2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid atau r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid. Reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Asosiatif

Hipotesis asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut.

- a. **Analisa Regresi** digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Persamaan umum regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X = Kompetensi

A = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

- b. **Analisa Korelasi (R)** digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan *reciprocal*.
- c. **Koefisien Determinasi (R Square)** adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- d. **Uji t** untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 21.

2. Pengujian Hipotesis Komparatif

Menguji hipotesis komparatif berarti menguji parameter populasi yang berbentuk perbandingan melalui ukuran sampel yang juga berbentuk perbandingan. Desain penelitian masih menggunakan variabel mandiri (satu variabel) tetapi variabel tersebut berada pada populasi dan sampel yang berbeda. Teknik statistik yang digunakan yaitu :

- a. **t test dua sampel** karena termasuk model komparasi sampel independen. Sampel independen adalah sampel yang tidak berkaitan satu sama lain, yakni

membandingkan kompetensi pegawai FEBI dan Fakultas Syariah dan Hukum dan membandingkan kinerja pegawai FEBI dan Fakultas Syariah dan Hukum. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji Validitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai

NO	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Kompetensi				
1	1	0.329	0.609	Valid
	2	0.329	0.355	Valid
	3	0.329	0.384	Valid
	4	0.329	0.608	Valid
	5	0.329	0.547	Valid
	6	0.329	0.486	Valid
	7	0.329	0.636	Valid
	8	0.329	0.509	Valid
	9	0.329	0.323	Tdk Valid
	10	0.329	0.592	Valid
	11	0.329	0.426	Valid
	12	0.329	0.622	Valid
	13	0.329	0.465	Valid
	14	0.329	0.299	Tdk Valid
	15	0.329	0.669	Valid
	16	0.329	0.670	Valid
	17	0.329	0.470	Valid
	18	0.329	0.240	Tdk Valid
	19	0.329	0.393	Valid
	20	0.329	0.446	Valid
2	Kinerja Pegawai			
	1	0.329	.502	Valid
	2	0.329	.666	Valid
	3	0.329	.471	Valid
	4	0.329	.583	Valid
	5	0.329	.517	Valid
	6	0.329	.713	Valid
	7	0.329	.594	Valid

	8	0.329	.497	Valid
	9	0.329	.680	Valid
	10	0.329	.685	Valid
	11	0.329	.521	Valid
	12	0.329	.480	Valid
	13	0.329	.381	Valid
	14	0.329	.574	Valid
	15	0.329	.803	Valid
	16	0.329	.443	Valid
	17	0.329	.609	Valid
	18	0.329	.501	Valid
	19	0.329	.509	Valid
	20	0.329	.701	Valid
	21	0.329	.556	Valid
	22	0.329	.427	Valid
	23	0.329	.572	Valid
	24	0.329	.659	Valid
	25	0.329	.099	Tdk Valid
	26	0.329	.461	Valid
	27	0.329	.436	Valid
	28	0.329	.721	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel

Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	28

Tabel

Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	20

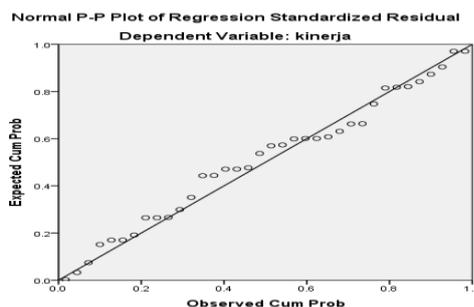
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas



4. Pengujian Hipotesis Asosiatif

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel kinerja, bila nilai variabel kompetensi dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.031	.984		-.031	.975
	KOMPETENS Ifb	1.023	.238	.722	4.307	.000

a. Dependent Variabel: KINERJAfb

Dari tabel di atas di dapatkan persamaan regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = - 0.031 + 1.023X$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar - 0.031 menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi konstan atau tidak berubah atau nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar - 0.031
- Ketika kompetensi meningkat 1% atau 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.023

b. Analisis Korelasi (R)

Analisa Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan *reciprocal*. Hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel di atas yaitu 0,722. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja yang dikategorikan kuat.

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Selain itu, diperoleh juga bahwa koefisien **determinasinya (r^2) adalah 0.522**. Hal ini berarti bahwa varians yang terjadi pada variabel kinerja 52% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel kompetensi, atau dapat dikatakan kontribusi atau sumbangan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 52% sedangkan 48% oleh faktor lain.

d. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengaruh secara nyata dapat ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.722 ^a	.522	.494	.32105	.522	18.551	1	17	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSIfb

b. Dependent Variabel: KINERJAfb

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.031	.984		-.031	.975
1 KOMPETEN Sifb	1.023	.238	.722	4.307	.000

a. Dependent Variabel: KINERJAfb

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)

Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ha : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ho diterima (Ha ditolak) apabila Taraf nyata (0,05) < *significancy*

Ho ditolak (Ha diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *significancy*

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa *significancy* (0,000) lebih kecil dari taraf nyata (0,05) yakni $0,05 > 0,000$ artinya Ho ditolak (Ha diterima). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Pengujian Hipotesis Komparatif

Pengujian hipotesis komparatif yaitu menguji parameter populasi yang berbentuk perbandingan melalui ukuran sampel yang juga berbentuk perbandingan (Sugiyono, 2013:117). Berikut ini uraian dan penjelasan dari hipotesis 1 dan hipotesis2:

Group Statistics

	KELOMPOK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KOMPETENSI	FEBI	19	4.1316	.31851	.07307
	SYARIAH	17	3.9459	.19903	.04827
KINERJA	FEBI	19	4.1968	.45120	.10351
	SYARIAH	17	3.9476	.21603	.05240

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KOMPETENSI	Equal variances assumed	3.001	.092	2.068	34	.046	.18570	.08980	.00321	.36819
	Equal variances not assumed			2.120	30.586	.042	.18570	.08758	.00699	.36441
KINERJA	Equal variances assumed	10.592	.003	2.072	34	.046	.24920	.12025	.00482	.49357
	Equal variances not assumed			2.148	26.452	.041	.24920	.11602	.01092	.48747

a. Pengujian Hipotesis 1

- Pada Tabel Independent sample test menunjukkan perbedaan rata-rata (Mean) antara Kompetensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebesar 4,1; sampel yang dianalisis sebanyak N=19; dan rata-rata (Mean) kompetensi fakultas Syariah dan Hukum sebesar 3,9 ; sampel yang dianalisis N=17.
- Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Tidak terdapat perbedaan kompetensi pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum

Ha : Terdapat perbedaan kompetensi pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum

Kaidah keputusan :

Ho diterima (Ha ditolak) apabila Taraf nyata $(0,1) < \text{significancy}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila taraf nyata $(0,1) > \text{significancy}$

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa *significancy* (0,092) lebih kecil dari taraf nyata (0,1) yakni $0,1 > 0,092$ artinya Ho ditolak (Ha diterima). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan kompetensi pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Fakultas Syariah dan Hukum

b. Pengujian Hipotesis 2

- Pada Tabel *Independent sample test* menunjukkan perbedaan rata-rata (Mean) antara Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebesar 4,1; sampel yang dianalisis sebanyak N=19; dan rata-rata (Mean) kinerja fakultas syariah dan hukum sebesar 3,9 ; sampel yang dianalisis N=17.

Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum

Ha : Terdapat perbedaan kinerja pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum

Kaidah keputusan :

Ho diterima (Ha ditolak) apabila Taraf nyata $(0,1) < \text{significancy}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila taraf nyata $(0,1) > \text{significancy}$

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa *significancy* (0,03) lebih kecil dari taraf nyata (0,1) yakni $0,1 > 0,03$ artinya Ho ditolak (Ha diterima). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan kinerja pegawai antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Fakultas Syariah dan Hukum

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
2. Terdapat perbedaan secara signifikan kompetensi antara pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Fakultas Syariah dan Hukum.
3. Terdapat perbedaan secara signifikan kinerja pegawai antara pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum.

B. Saran

Penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan masukan kepada fakultas mengenai kompetensi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja:

1. Fakultas dapat memberikan pengembangan pelatihan atau training kepada para pegawai sesuai pekerjaannya agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melayani dosen atau mahasiswa secara prima.

2. Setiap penempatan pegawai harus berdasarkan disiplin ilmu yang dimilikinya untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.
3. Fakultas senantiasa memberikan arahan agar para pegawai mengikuti prosedur yang berlaku dan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3.
- Effendi, Ahmad., 2014. Pengaruh Diversifikasi Program Studi Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Al-Hikmah Journal for Religious Studies*, 15(2), pp.206-219.
- Fahmi, Irham (2013). *Perilaku organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Hari Muljono, (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Supervise, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri pada Kantor Direktorat Jendral Sarana Pertahanan*. *Jurnal PP's UPN "Veteran" Jakarta*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kelima belas*, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Kadek Edy Sanjaya, Ayu Desi Indrawati, (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*, Bali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslan Banni, Nilam Korompot, Robiansyah, 2012, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*, *Jurnal Universitas Mulawarman*, Kalimantan.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John Harold. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moh. Dachirin Said. *Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang*. Skripsi Pascasarjana Universitas Diponegoro.

- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. *Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Samata: Alauddin University Press
- Qamariah, Inneke dan Fadli. (2011). *Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung*. *Jurnal Ekonomi*, 14(2): h:63-73.
- Rivai, Veithzal, (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2009). *Islamic Human Capital dari teori ke praktik edisi pertama*. Jakarta : Rajawali pers.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah, (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten PIDIE JAY*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*.
- Said, S. (2015). *Sharia Banking Performance in Makassar*. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 21-42.
- Said, Salmah. (2012). *Pemikiran Ekonomi Muslim Tentang Pasar Modal Syariah*. *AL Fikkr Volume 16 Nomor 2 Th 2012*.
- Shantiuli, T. M., & Said, S. (2014). *Banking with the patron: a case study of patron-client relations in Makassar, Indonesia*. Retrieved April, 30, 2014.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h:47-57.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Eka., 2012. *Kualitas pelayanan kaitannya dengan kepuasan konsumen*. Alauddin University Press.
- Suhartini, Eka., 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Samata: Alauddin University Press

- Suhartini. Eka. 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar : Alauddin University Press.
- Suswardji, Rachmat Hasbullah, dan Eka Albatross, (2012). *Pengaruh Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa karawang*. Jurnal Manajemen volume 10 no.1 Oktober 2012 Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Syariati, Alim & Namla Elfa Syariati. 2012. Islamic Bank as Bank of Ethics. In *Proceeding of Annual South East Asian International Seminar*.
- Syariati, Alim. 2012. The Effect Of Islamic Comercial Banks'health And Their Cost Of Fund Upon Its Financing In Indonesia Over 2005-2009. *Proceeding of International Conference of AIMI Indonesia*
- Syariati, Alim. The Effect of Islamic Commercial Banks' Health and Their Cost of Fund Upon its Financing in Indonesia over 2005-2009.
- Sylvana, A., Si, M. and Murtiadi Awaluddin. Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Tekhnologi Informasi (Technopreneur). *Entrepreneurship at Global Crossroad: Challenges and Solutions*, p.71.
- Timpe, A. Dale (2002), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah UNIKOM, 7(2): h:249-267.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.