

ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN DALAM ASPEK SYARIAH DI POLITEKNIK LP3I SUKABUMI

Iden Suhud

e-mail; iden2308@gmail.com

STIES Gasantara Indonesia

Hafsah Hadiani

e-mail; zahraputriramadani03@gmail.com

STIES Gasantara Indonesia

Rilia Putri

e-mail; riliaputri82@gmail.com

STIES Gasantara Indonesia

Abstraksi

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi terhadap prestasi kerja dosen. Dengan menggunakan metode kualitatif, dibantu dengan program software SPSS versi 20, dengan alat uji normalitas, uji korelasi, uji determinasi, Anova dan persamaan regresi. Hasil dari penelitian persamaan regresi $\hat{y} = 9.096 + 0.663X$ dan koefisien regresi X sebesar 0.663 menyatakan setiap terjadi penambahan satuan X untuk kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja syariah sebesar 0.663 X pada konstanta 9.096 dan untuk t hitung = 11.084 untuk mengetahui nilai t table menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) atau $60-2 = 58$ dan t tabel = 2,002 (hasil dari t tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $11.084 > 2.002$ dari t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Diartika bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja syariah. Hubungan variabel kompetensi adalah 0.842 dimana korelasi keeratannya sangat kuat dan angka R square atau koefisien determinasi sebesar 67.9% membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dengan prestasi kerja syariah pada Politeknik LP3I Sukabumi diperoleh (r^2) sebesar 67,9% prestasi kerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi dan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci; Kompetensi, Prestasi Kerja Syariah, Dosen.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Indonesia yang memiliki sumber daya alam yang melimpah dan jumlah penduduk yang sangat besar tidak akan mampu bersaing dalam percaturan global, apabila sarjana lulusan perguruan tinggi tidak memiliki sikap mandiri, kreatif, inovatif, semangat berprestasi dan dedikasi yang tinggi serta memiliki kemampuan dan penguasaan iptek yang mampu menjawab tantangan masa sekarang dan masa yang akan datang. Sementara itu sistem dan proses pendidikan di perguruan tinggi masih kurang memperhatikan pembentukan kepribadian tersebut. Padahal, Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam UU itu disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor.

Di antara kritik yang sering dilontarkan terkait kualitas dosen perguruan tinggi di Indonesia adalah: *Pertama*, sekarang ini minat sebagian dosen untuk terus membaca dan melakukan riset ilmiah di bidang keilmuannya sudah menurun. Mereka tampak sudah merasa puas dengan gelar doktor atau Ph.D yang diraihinya. Mereka sudah tidak lagi sibuk dengan penelitian ilmiah yang

menjadi tugas pokok mereka untuk menyumbangkan hal-hal baru dalam bidang keilmuannya, walaupun mereka melakukan sebuah penelitian, biasanya itu tidak dimaksudkan untuk menemukan hal baru atau menyumbang sesuatu yang bermanfaat untuk masyarakat, tetapi untuk meraih kenaikan pangkat atau mencapai posisi guru besar belaka. *Kedua*, tidak sedikit para dosen yang beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan atau menugaskan penelitian ilmiah kepada para mahasiswa. Mereka sering alpa bahwa mereka adalah pendidik dalam pengertian seluas-luasnya. Di pundak mereka terpikul tanggung jawab yang melampaui tembok kampus, yaitu untuk mendidik mahasiswa, baik dari sisi keilmuan, mental, cara berpikir, perilaku, dan sebagainya. *Ketiga*, banyak dosen yang menghindarkan diri dari tugas utamanya sebagai pendidik dengan berbagai cara untuk menutupi kekurangannya. Misalnya dengan menerapkan "despotisme ilmiah" karena tidak mampu mengatasi dialog kritis dengan mahasiswa, lari dari topik utama perkuliahan untuk menghabiskan waktu karena tidak menguasai materi, atau memberi penugasan kemudian membiarkan para mahasiswa berdebat sendiri dengan alasan melatih mereka berdiskusi, dan sebagainya.

Keberhasilan pendidikan dalam pembelajaran mahasiswa sering dihubungkan dengan kemampuan dosen dalam mengelola atau memberikan fasilitas dan kemudahan terhadap mahasiswa untuk belajar. Karena dosen adalah pengelola langsung kegiatan belajar mengajar mahasiswa, maka kualitas dan prestasi kerja dosen menjadi faktor yang paling diperhitungkan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan di perguruan tinggi. Kemampuan dosen untuk mengelola proses belajar mengajar dapat mendorong pengembangan potensi yang dimiliki oleh mahasiswa, untuk itu kompetensi dosen sangat perlu ditingkatkan baik dari personel dosennya sendiri atau dari institusinya. Untuk permasalahan kompetensi dosen tersebut, pihak institusi perlu melakukan seminar atau pelatihan-pelatihan yang dapat membantu para dosen untuk mendapatkan pengetahuan lebih dari para narasumber sehingga mampu menumbuhkan motivasi dosen untuk terus menambah kompetensi dirinya.

II. LANDASAN TEORI

Tinggi rendahnya prestasi suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa tinggi prestasi kerja pegawai atau anggota organisasinya. Bagi organisasi pendidikan seperti Politeknik, untuk mencapai prestasi yang optimum biasanya merujuk pada output atau lulusan yang berkualitas, haruslah dimulai dengan perbaikan prestasi kerja dosen, Kemampuan kerja (*competency*). Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2009 : 164). *Job performance* ialah "*Succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. (Sutrisno, 2009: 164) Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performace* Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004: 67) Seringkali dijumpai istilah-istilah yang artinya mirip atau tumpang tindih dengan *job performace* misalnya: *proficiency*, *merid* dan produktivitas, *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performace*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. (Sutrisno, 2009: 164).

Prestasi kerja adalah performa yang terlihat dan dapat diukur dari fungsi dan tanggungjawab karyawan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, prestasi kerja mencakup sejauhmana seorang karyawan mampu memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini penting karena prestasi kerja yang baik akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan, sekaligus menunjukkan keberhasilan. prestasikerja tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi dan durasi waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Prestasi kerja merupakan hasil efektif mereka mengelola waktu dan sumber daya yang tersedia. Dedikasi dan pengalaman karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas prestasi kerja yang ditunjukkan

Penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. (Simamora, 2002: 415) Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian

prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, (Handoko, 2001: 135) Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan karyawan dimana manajer menilai kemajuan yang telah dicapai karyawan kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik. (Bacal, 2002:116)

Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu; (1). Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2). Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; (3). Tingkat motivasi kerja.. (Sutrisno, 2009: 165) Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi keseluruhan. Adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah: (1). Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; (2). *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; (3). *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, (Sutrisno, 2009 : 165)

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Aspek-aspek bidang prestasi kerja tersebut adalah: (1). Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan; (2). Pengetahuan pekerjaan; Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja; (3). Inisiatif; Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul; (4). Kecekatan mental; Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada; (5). Sikap; Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; (6). Disiplin waktu dan absensi; Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. (Mangkunegara, 2009: 167)

Penilaian prestasi kerja telah diberikan perhatian yang luas dan diperjelas dalam Al-Quran, Hadits, dan para Sahabat Rasul. Dua yang pertama memberikan standar normatif. Standar normatif menjadi panduan yang bisa diterapkan. Wilayah normatif tersebut terungkap dalam petunjuk Al-Quran dan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu: perjanjian kontrak, tanggung jawab pribadi dan kontrol, dan penilaian prestasi oleh Allah. Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian prestasi kerja menurut perspektif Islam yaitu: memenuhi janji/kewajiban, tanggung jawab pribadi dan kontrol, ibadah, jihad dan bersungguh-sungguh, kesatuan, keadilan, ikhtiar, kebenaran, transparansi, kerjasama *skill* dan kompetensi, produktif dan kesempurnaan. (O Etsahandy, 2014).

Dalam ayat al quran Allah surah Al Jumu'ah ayat 4, berfirman tentang prestasi kerja

ذَٰلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَن يَّشَاءُ ۚ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ ﴿٤﴾

Artinya tulah karunia Allah yang dianugerahkan kepada siapa yang Dia kehendaki. Allah memiliki karunia yang besar.

Demikian Allah yang memberikan kepada siapa yang Dia kehendaki seperti mengangkat Rasulullah menjadi nabi dan rasul dan diutus kepada umat manusia seluruh alam semesta dan Allah memiliki karunia yang besar yang diberikan kepada hamba-Nya yang beriman.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (1). Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2). Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3). Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4). Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5). Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6). Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7). Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8). Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, minimum; (1). Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana. (2). Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional, diberikan setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut: (1). Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun; (2). Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli; dan (3). Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah RI. Untuk memperoleh sertifikasi pendidik, maka dosen tersebut harus melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dengan menggunakan portofolio dosen. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk menentukan pengakuan atas kemampuan profesional dosen, dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: (1). Kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi; (2). Persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian; dan (3). Pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi.

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sutrisno (2010 : 202) Definisi kompetensi oleh Mc.Clelland menyatakan bahwa competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan 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. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. (Sedarmayanti, 2007 : 126) Kompetensi seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Dalam arti tindakan itu benar ditinjau dari sudut ilmu maupun pengetahuan, efisien, efektif dan memiliki daya tarik dilihat dari sudut teknologi; dan baik ditinjau dari sudut etika. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat

kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (1) Pengetahuan, kemampuan dan sikap, (2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. (Wibowo, 2007:324)

Karakteristik kompetensi terdapat 5 (lima) aspek, yaitu: (1). *Motives* adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya. (2). *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan. (3). *Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*. (4). *knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. (5). *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan sistem informasi sumber daya manusia. (Sutrisno, 2009: 225).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, program SPSS (statistical program for social science) versi 20. Dari 60 kuesioner dosen yang menjadi sampel, respon sampel cukup tinggi dikarenakan dalam penyebaran kuesioner tidak melalui surat menyurat (mail survey) tetapi langsung diberikan kepada responden serta diberikan penjelasan ketika melakukan pengisian. Hasil dari kuesioner diolah menggunakan uji t (uji Individu) yang digunakan untuk menguji hubungan dari variabel kompetensi dengan prestasi kerja dosen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

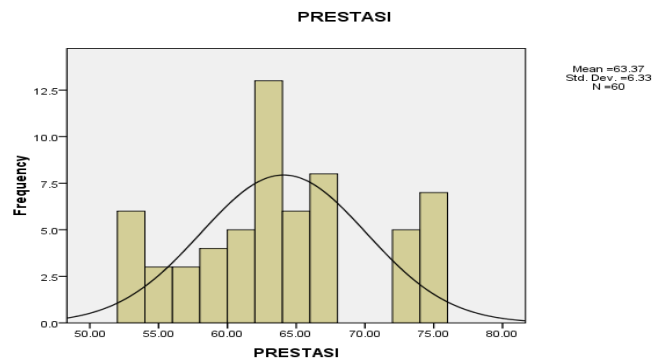
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menyangkut variabel Prestasi Kerja Dosen (Y), dengan Kompetensi (X). Jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang diambil secara keseluruhan dari populasi dosen di Politeknik LP3I Jakarta kampus Ciledug dan kampus Blok M. Data merupakan hasil kuantifikasi jawaban yang telah diisi oleh responden terhadap instrumen tes dan kuesioner yang disebar. Proses kuantifikasi dilakukan dengan cara pemberian skor pada masing-masing butir dalam tes dan kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Banyaknya data Prestasi Kerja Dosen yang berjumlah 60 buah dengan total skor 5110. Diperoleh nilai rata-rata skor Prestasi Kerja = 85,17; modus = 88; median = 84,5; dan standar deviasi = 7,463. Dilihat secara empirik skor tertinggi 74 dengan frekuensi 7 atau sebesar 11,7% dan skor terendah 53 dengan frekuensi 6 atau sebesar 10% yang terbagi dalam 10 kelas interval. Sebaran skor variabel Prestasi Kerja Dosen ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada tabel 1 dan gambar gambar 2 histogram di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja Dosen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53.00	6	10.0	10.0	10.0
	55.00	3	5.0	5.0	15.0
	57.00	3	5.0	5.0	20.0
	58.00	4	6.7	6.7	26.7
	61.00	5	8.3	8.3	35.0
	62.00	4	6.7	6.7	41.7
	63.00	9	15.0	15.0	56.7
	65.00	6	10.0	10.0	66.7
	66.00	8	13.3	13.3	80.0
	72.00	5	8.3	8.3	88.3
	74.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

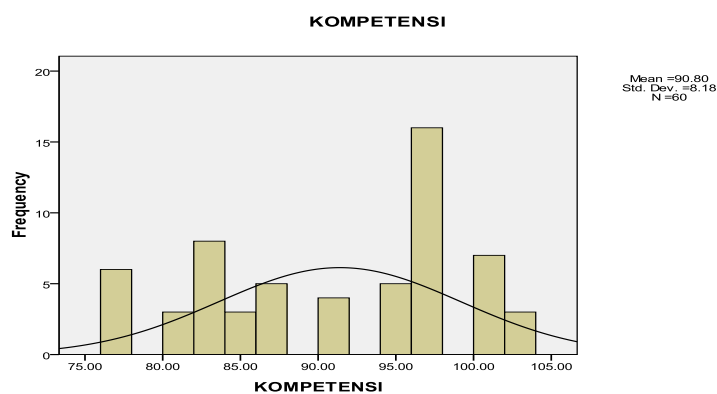


Gambar 2 . Histogram Data Variabel Prestasi Kerja

Banyaknya data kompetensi yang berhasil dikumpulkan berjumlah 60 buah dengan total skor 5448. Diperoleh nilai rata-rata skor kompetensi = 90,8; modus = 96; median = 95; dan standar deviasi = 8,179. Dilihat secara empirik skor tertinggi 103 dengan frekuensi 3 atau sebesar 5% dan skor terendah 77 dengan frekuensi 6 atau sebesar 10% yang terbagi dalam 10 interval. Sebaran skor variabel kompetensi ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada tabel 2 dan gambar 2. histogram di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	68.00	6	10.0	10.0	10.0
	72.00	3	5.0	5.0	15.0
	74.00	4	6.7	6.7	21.7
	75.00	4	6.7	6.7	28.3
	76.00	3	5.0	5.0	33.3
	78.00	5	8.3	8.3	41.7
	83.00	4	6.7	6.7	48.3
	85.00	5	8.3	8.3	56.7
	87.00	8	13.3	13.3	70.0
	88.00	8	13.3	13.3	83.3
	91.00	3	5.0	5.0	88.3
	92.00	4	6.7	6.7	95.0
	93.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Gambar 3. Histogram Data Variabel Kompetensi

Dalam mendeteksi normalitas data, digunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan dari uji ini adalah jika probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari *Level of significant (α)* maka data terdistribusi normal. Santoso (2006), jika nilai *Sig.*, atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 maka distribusi adalah normal.

Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas NPar Tests

		PRESTASI	KOMPETENSI
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.3667	81.9167
	Std. Deviation	6.32982	7.87464
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.174
	Positive	.139	.107
	Negative	-.114	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074	1.348
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199	.053

Tabel 4. Korelasi Kompetensi dengan Prestasi Kerja Syariah

		Correlations	
		PRESTASI	KOMPETENSI
PRESTASI	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Dari tabel uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara kompetensi dengan prestasi kerja syariah adalah 0,842 yang berarti korelasi keeratannya sangat kuat (dengan 2-tailed 0,000)
2. Jumlah responden adalah sebanyak 60 orang baik untuk kompetensi maupun untuk Prestasi Kerja Syariah .
3. Sig.(2-tailed), biasanya digunakan untuk menguji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan Prestasi Kerja syariah”

Hipotesis nol dan hipotesis yang diusulkan adalah

Ho : Kompetensi tidak berhubungan secara signifikan terhadap Prestasi Kerja syariah;

H₁ : Kompetensi berhubungan secara signifikan terhadap Prestasi Kerja syariah

Berdasarkan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari *level of significant (α)* 1 %, maka diterima H₁ yang berarti hipotesis yang diajukan adalah teruji bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja syariah.

Hasil pengujian regresi terhadap kompetensi dengan prestasi kerja dosen dapat dilihat dari tabel 6 dibawah ini:

Tabel 5. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1605.804	1	1605.804	122.851	.000 ^a
	Residual	758.129	58	13.071		
	Total	2363.933	59			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Syariah

Tabel 6. Variabel Kompetensi

Tabel 6. Pengujian Regresi Kompetensi dengan Prestasi Kerja Syariah

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Syariah

Output pertama menunjukkan variabel bebas yang dimasukan adalah kompetensi dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), karena metode yang dipakai adalah single step (enter) dan bukan stepwise. Variabel terikat adalah Prestasi Kerja Dosen.

Output ketiga (ANOVA) terbaca F hitung sebesar 122.851 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.005 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja Dosen.

Ho: Tidak ada pengaruh yang linear antara Kompetensi dan Prestasi Kerja Dosen

H₁: Ada pengaruh yang linear antara Kompetensi dan Prestasi Kerja Dosen.

Pedoman yang dipergunakan jika Sig < α maka Ho ditolak yang artinya ada hubungan yang linear antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Dosen.

Tabel 7. Koefisien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Upper Bound
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.096	4.919		1.849	.069	18.942
	KOMPETENSI	.663	.060	.824	11.084	.000	.782

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Syariah

Penjelasan dari tabel ke empat adalah :

Output ke empat (Coefficients), digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini : $\hat{y} = 9.096 + 0.663X$

Dimana :

1. Konstanta sebesar 9.096 menyatakan bahwa tidak ada kompetensi maka Prestasi Kerja Syariah adalah sebesar 9.096.
2. Koefisien regresi X sebesar 0.663 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan keberhasilan sebesar satuan X untuk Kompetensi akan meningkatkan Prestasi Kerja Syariah sebesar 0.663 X pada konstanta 9.096..
3. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.16 diketahui t hitung = 11.084 Maka untuk mengetahui nilai t table menggunakan $\alpha = 5\%$ (n-k) atau $60-2 = 58$ dan t tabel = 2,002 (hasil dari t tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $11.084 > 2.002$ dari t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja syariah.

Tabel 8. Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.674	3.61541	2.501

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Output kedua (model summary), menjelaskan bahwa hubungan variabel kompetensi adalah 0.842 dimana korelasi keeratannya sangat kuat dan angka R square atau koefisien determinasi sebesar 67.9% menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan atau menggambarkan perilaku data sebesar 67.9% dan sisanya 32.1% dipengaruhi faktor lain.

V. KESIMPULAN

Pada persamaa regresi $\hat{y} = 9.096 + 0.663X$ dan koefisien regresi X sebesar 0.663 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan keberhasilan sebesar satuan X untuk Kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja syariah sebesar 0.663 X pada konstanta 9.096 dan untuk t hitung = 11.084 untuk mengetahui nilai t table menggunakan $\alpha = 5\%$ (n-k) atau $60-2 = 58$ dan t tabel = 2,002 (hasil dari t tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $11.084 > 2.002$ dari t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja syariah. Hubungan variabel kompetensi adalah 0.842 dimana korelasi keeratannya sangat kuat dan angka R square atau koefisien determinasi sebesar 67.9% menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan atau menggambarkan perilaku data sebesar 67.9% dan sisanya 32.1% dipengaruhi faktor lain, membuktikan bahwa variable kompetensi berpengaruh dengan prestasi kerja syariah pada Politeknik LP3I Sukabumi diperoleh (r^2) sebesar 67,9% prestasi kerja syariah dipengaruhi oleh kompetensi dan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. 2002. Performance Management. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Etsahandy, O. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB
- Handoko, Hani. 2001, Manajemen Personal. BPFE Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya. Bandung

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Program Aplikasi SPSS 20

Robbins P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.

Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya manusia dalam Organisasi*. Penerbit Elex media komputindo (Gramedia Pustaka Utama). Jakarta

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta