

ISSN (Print) : 1412-7601
 ISSN (Online) : 2654-8712
 Volume 9, No.2 September 2023
<http://www.ekonobis.unram.ac.id>

EKONOBIS

Faktor-Faktor Yang Membentuk Kompetensi Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Mataram

Alamsyah, Lalu Hamdani Husnan

Universitas Mataram

ARTICLE INFO

Keywords:
 Alumni Competencies,
 Management
 Department, Factor
 Analysis

ABSTRACT : *This research aims to find out: to find out the level of competence that alumni of the FEB Unram Management major have after completing their education, to find out the factors that influence the competence of alumni of the FEB Unram Management major, research was conducted on a sample of 2019 and 2020 graduates spread throughout Indonesia, Data collection was carried out via email, telephone, WA and even direct interviews with alumni. The data was collected and processed in accordance with the research objectives carried out using the SPSS program, and the data were analyzed using factor analysis with the Bartlett test, KMO test and MSA test. The results of the research show that the variables that form the competency of alumni majoring in Management, Faculty of Economics and Business, Mataram University are on average above 3 points, which means that the alumni's perception of competency is quite high, the highest competency is teamwork, followed by ethics and individual communication. with values of 4.4977, 4.4018, 4.4247. The value that appears most often in each competency choice is 4 with a midpoint of 4. So the competency variable is very important to pay attention to, then the main factors that shape the competency of alumni of the Faculty of Economics and Business, Department of Management, Unram Component 1 are: Ethics, Expertise based on field science, English, Use of Information Technology, Communication, Teamwork, and Personal Development. Component 2 that forms competency is Knowledge outside the field of science, General knowledge, Critical thinking, Working under pressure, and Integrity.*

Kata Kunci:
 Kompetensi Alumni, Jurusan
 Manajemen, Analisis faktor

ABSTRAK: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: untuk mengetahui tingkat kompetensi yang dimiliki alumni jurusan Manajemen FEB Unram setelah menyelesaikan pendidikan, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi alumni jurusan Manajemen FEB Unram, penelitian dilakukan pada sampel lulusan tahun 2019 dan 2020 yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia, pengumpulan data dilakukan melalui kontak email, telpon, WA dan bahkan secara langsung wawancara dengan alumni. Data yang terkumpulkan dan diolah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, berikut data dianalisis dengan menggunakan analisis factor dengan alat uji Bartlett, uji KMO dan Uji MSA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pembentuk kompetensi alumni jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram rata-rata berada diatas 3 point, yang maksudnya bahwa persepsi alumni tentang kompetensi cukup tinggi, kompetensi yang paling tinggi adalah kerjasama team, diikuti oleh etika, komunikasi masing-masing dengan nilai sebesar 4.4977, 4.4018, 4.4247. Nilai yang paling sering muncul pada setiap pilihan kompetensi adalah 4 dengan titik tengah sebesar 4. jadi variable kompetensi sangat penting untuk diperhatikan, selanjutnya faktor-faktor utama yang membentuk kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram Komponen 1 adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, dan Pengembangan Diri. Komponen 2 yang membentuk kompetensi adalah Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum, Berpikir kritis, Bekerja di bawah tekanan, dan Integritas.*

Corresponding Author :

Alamat : Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Jln. Majapahit No.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembelajaran dalam Kampus Merdeka memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan inovasi, kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa, serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui kenyataan dan dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya. (Panduan MBKM-2020)

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, maka hard dan soft skills mahasiswa akan terbentuk dengan kuat. Program MBKM menyiapkan mahasiswa dan calon alumni untuk menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang pesat, kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk lebih gayut dengan kebutuhan zaman. Link and match tidak saja dengan dunia industri dan dunia kerja tetapi juga dengan masa depan yang berubah dengan cepat.

Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dan selalu relevan. (Panduan MBKM-2020).

Dalam rangka menunjang pelaksanaan program penyesuaian pendidikan dengan dunia kerja, dan menyiapkan lulusan perguruan tinggi (PT) untuk bersaing di pasar kerja yang makin kompetitif, Perguruan Tinggi (PT) harus memfasilitasi upaya peningkatan keemployability (employability) lulusannya. Merupakan bentuk tanggung jawab PT kepada masyarakat dalam hal relevansi outcome pendidikan tinggi adalah membekali alumninya dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja, dan dituntut untuk melakukan penelusuran terhadap keberadaan alumninya. Lulusan yang memiliki kompetensi akan berhasil dalam merealisasikan cita-citanya secara profesional yang ditunjukkan melalui kinerjanya setelah lulusan.

Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap masyarakat, perguruan tinggi perlu mengetahui kinerja dan keselarasan kemampuan lulusan dengan kebutuhan di dunia kerja. Keberhasilan lulusan perguruan tinggi (PT) dalam memasuki dunia kerja merupakan salah satu indikator outcome pembelajaran dan relevansi PT bagi masyarakat. Dengan demikian, PT bertanggung jawab tidak hanya untuk melengkapi lulusan dengan kompetensi tertentu (outcome pembelajaran) tetapi juga wajib memfasilitasi dan menjembatani lulusan memasuki dunia kerja, dengan keberhasilannya tersebut menunjukkan kinerja lulusan.

Untuk merealisasikan tuntutan tersebut, lembaga pendidikan dituntut untuk terus mereorganisasi dirinya dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada masyarakat. Salah satunya melalui penilaian kinerja program studi oleh Badan Akreditasi Nasional, dan sampai saat ini jurusan Manajemen FEB Unram mendapat akreditasi Sangat Baik dari Badan Akreditasi Nasional Lamemba (Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi Manajemen).

Penelitian Sagir (2016) menunjukkan bahwa kompetensi (Bahasa Asing, Komunikasi, Pengembangan diri) lulusan

Manajemen FEB Unram menyatakan relative baik yaitu sebanyak 76,19 persen. Penelitian yang sama pada tahun 2018 dari 29 kriteria kompetensi dari Belmawa Kemenristek Dikti 2018 FEB berada pada kisaran 3,21 dalam skala 1 sampai 5, berarti berada diatas rata-rata, tetapi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja yaitu sebesar 3.48 dengan demikian kompetensi lulusan jurusan Manajemen FEB Unram berada dibawah kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Pada penelitian tahun 2019 menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi para alumni Manajemen non regular (Sore) setelah lulus berada pada posisi 3,54 dalam skala 1 s/ 5 lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja (3,74). Kompetensi alumni yang lebih tinggi dibanding yang dibutuhkan dunia kerja adalah sebesar 3,54. Sementara pada regular pagi kompetensi lulusannya sebesar 3,39 lebih rendah dari kebutuhan dunia kerja, yaitu sebesar 3,58. Tingkat Kompetensi yang dimiliki dalam hubungan dengan kebutuhan dunia kerja dan faktor yang membentuk kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram menjadi sangat penting untuk diketahui.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Boulter et al. dalam Rosidah, (2003), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi

yang dimilikinya. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan selalu terkait dengan kinerja yang superior.

Seorang alumni apakah dia kompeten atau tidak bukan hanya ia mampu di bidangnya tetapi juga harus mampu menerapkan kompetensinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya tersebut. Sebagai seorang alumni ekonomi tidak hanya bergantung pada bahwa dia menguasai materi yang sesuai dengan kurikulum yang diajarkan tetapi juga bergantung apakah dia mempunyai niat untuk bekerja/mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan cepat, memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki dorongan bekerja dengan baik. Jadi kompetensi tidak hanya kemampuan, tetapi orang yang kompeten harus memiliki kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan kemampuan itu. Motivasi sendiri merupakan dorongan untuk bertindak. Seorang alumni yang kompeten adalah alumni yang memiliki kemampuan dibidangnya dan memiliki dorongan untuk melaksanakannya.

Menurut Spencer & Spencer (1993) yang dikutip dari Moedjadi, 2013. Bahwa kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yaitu: 1) pengetahuan (knowledge), 2) ketrampilan (skill),

3) motif (motive), sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan, 4) watak (traits), karakteristik mental, dan 5) konsep diri (self concept), sikap terhadap sesuatu. Jadi, seorang yang kompeten harus memiliki kelima itu. Kalau hanya sebagian yang dimiliki kompetensinya tidak lengkap.

Faktor-Faktor Pembentuk Kompetensi

Kriteria kompetensi yang dilakukan oleh Kemendikbudikti (2020) pada kegiatan tracer study di semua perguruan tinggi di Indonesia yang meliputi: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, Pengembangan Diri, Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum, Berpikir kritis, Bekerja di bawah tekanan, dan Integritas.

Konsep etika lebih dipahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan.

Keahlian bidang ilmu merupakan kompetensi utama seseorang sesuai spesialisasi yang dimilikinya, keahlian bidang ilmu merupakan pengetahuan

yang diperoleh alumni selama belajar di jurusan Manajemen FEB Unram.

Bahasa merupakan salah satu sarana komunikasi antar sesama manusia, Menurut Ma'mur (2010) yang dikutip oleh M. Asholahudin (2020) Salah satu hasil cipta karya manusia yang paling penting sepanjang sejarah peradaban manusia adalah bahasa. Dengan bahasa ini manusia melakukan interaksi dan komunikasi antar sesamanya. Salah satu bahasa yang diajarkan dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi adalah bahasa Inggris. Bahasa Inggris diajarkan di dunia pendidikan karena pentingnya mempelajari bahasa Inggris sebagai salah satu bahasa Internasional.

Penggunaan Teknologi Informasi dalam bentuk jaringan dan internet harus dimiliki oleh setiap alumni, dengan kompetensi ini pada era sekarang seorang alumni dapat meningkatkan hubungan dengan pihak lain, dengan kompetensi ini seseorang dapat menghasilkan hubungan bentuk baru yang dapat dilakukan secara digital tanpa terbatas oleh ruang dan waktu.

Kompetensi komunikasi merupakan suatu ketrampilan seseorang dalam menyampaikan pesan kepada orang lain untuk memberitahu serta mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara

keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung.

Kerjasama team (team Building) adalah proses dan strategi seseorang yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan prinsip bahwa kerjasama team merupakan cara bekerja kreatif berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Pengembangan diri dan orang lain adalah salah satu kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pegawai/tenaga kerja. Pengembangan diri dan orang lain adalah kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya.

Kompetensi berpikir kritis adalah proses kognitif yang digunakan seseorang dalam mengambil keputusan kritis pada setiap keadaan. Proses berpikir kritis umumnya

berisi tentang metode ilmiah, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan.

Integritas merupakan salah satu atribut/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin, integritas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat. Integritas itu sendiri berasal dari kata Latin "integer", yang berarti: 1). Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral, 2) juga berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran.

Bekerja dibawah tekanan berarti seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sekalipun tugas yang diberikan cukup banyak, seseorang yang mampu bekerja dibawah tekanan akan menyelesaikan pekerjaan dengan cara menyusun terlebih dahulu daftar kegiatan prioritas yang segera dikerjakan. Sebagai gambaran bahwa Kondisi pada

perusahaan/entitas memiliki deadline yang sangat mepet dan kadang bisa berubah-ubah, perubahan terjadi karena adanya revisi, perubahan materi dan lain-lain. Kadang-kadang tuntutan klien/User banyak permintaannya, sehingga seorang pegawai yang bertanggung jawab atas job desk tersebut harus memiliki mental yang kuat dan mampu bekerja di bawah tekanan tuntutan yang beranekaragam dari pihak client. Oleh karenanya seseorang kariawan yang mampu bekerja dibawah tekanan senantiasa harus punya tingkat kesabaran yang tinggi. Tingkat kesabaran tinggi inilah yang menjadi 'tekanan' tersendiri bagi pegawai. Untuk itulah diinformasikan kalau ingin bekerja di bidang ini syarat yang dibutuhkan salah satunya adalah mampu bekerja di bawah tekanan. Jadi kerja di bawah tekanan itu bukan berarti siap untuk dibentak-bentak, bukan itu. Tetapi lebih kesiapan mental dalam menyelesaikan pekerjaan yang sejatinya memang membutuhkan tekanan-tekanan seperti yang telah disebutkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian dilakukan menggunakan desain penelitian Diskriptif, yaitu mendiskripsikan data sesuai dengan variabel yang dibutuhkan dalam penelitian, data variabel tersebut

diperoleh dengan melibatkan sampel lulusan/alumni Manajemen FEB Unram yang diwisuda pada tahun 2019-2020. Kemudian proses analisis dilakukan sesuai dengan koisioner yang telah diisi dan dikembalikan oleh alumni. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

Adapun sumber data yang digunakan adalah: Data primer, dan Data sekunder, Subyek penelitian adalah alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, tahun lulusan 2019-2020 yang tersebar di seluruh wilayah Nusantara. Berkaitan dengan sumber data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: Angket, Wawancara, dan penyebaran kuesioner melalui link UPT BKPK Unram <https://cdc.unram.ac.id/>.

Variabel penelitian mengacu pada 12 Variabel/item/kriteria kompetensi yang dilakukan oleh Kemendikbudikti (2020) pada kegiatan tracer study di semua perguruan tinggi di Indonesia yang meliputi: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, Pengembangan Diri, Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum, Berpikir kritis,

Bekerja di bawah tekanan, dan Integritas. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis faktor untuk mereduksi data atau meringkas, dari variable lama yang banyak dirubah menjadi sedikit variable baru yang disebut factor, dan masih memuat sebagian besar informasi yang terkandung dalam variable asli (Supranto, 2004). Model analisis faktor secara sistematis adalah :

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{ij}F_m + V_iU_i.$$

Dimana: X_i = Variabel Standar ke- i ; A_{ij} = Koefisien regresi ganda yang distandarisasi dari variabel (i) pada common factor j ; F = Common factor
 U_i = Unique faktor untuk variabel (i); V_i = Faktor unik variabel (i); m = Jumlah dari faktor-faktor umum.

Faktor-faktor umum (F) dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel-variabel yang dapat diamati dengan formula sebagai berikut:

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots + W_{ik}X_k$$

dimana: F_i = estimasi faktor ke- i ; w_i = bobot atau koefisien nilai factor;

k = jumlah variabel.

Pemeriksaan matriks korelasi dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu; Uji Bartlett, Uji KMO, dan Uji MSA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Bartlett (Bartlett Test of Sphericity)

Untuk mengetahui bahwa variable pembentuk kompetensi merupakan variable yang saling berkorelasi digunakan Uji Bartlett. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah matriks korelasi bukan merupakan matriks identitas. Tujuan dari melihat apakah matriks korelasi merupakan matriks identitas atau bukan adalah agar penyusutan dimensi variable yang digunakan menjadi lebih sederhana dan bermanfaat tanpa banyak kehilangan informasi sebelumnya.

Apabila dari uji Bartlett hasilnya significant, maka matriks korelasi bukan matriks identitas. Maka penyusutan dimensi variabel tersebut bermakna untuk dilakukan analisis komponen utama. Dengan kata lain, pengurangan variabel akan mempunyai arti dan kegunaan. Data pada tabel 2. dibawah dapat dinyatakan bahwa keputusan yang diambil tolak H_0 karena nilai $\chi^2_{obs} > \chi^2_{\alpha, p(p-1)/2}$ ($0,66 > 0,5$). Setelah dilakukan pengujian terhadap matriks korelasi, perlu diketahui apakah data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Hasil pengujian Bartlett's Test of Sphericity variabel kompetensi pada alumni manajemen FEB Unram disajikan pada tabel 2. berikut.

Tabel 2. KMO and Bartlett's Test Alumni

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1127.078
	Df	.66
	Sig.	.000

Sumber data : data Primer diolah (lampiran)

Data tabel 2. menunjukkan bahwa hasil uji Bartlett's Test of Sphericity adalah signifikan, karena nilai BTS (0,66)>0,5. Dengan demikian semua variabel kompetensi yang dimiliki alumni layak menggunakan uji faktor.

Uji KMO (Kaiser Meyer Olkin)

Hasil test BTS lebih lanjut akan lebih kuat kalau dilanjutkan dengan analisis Kaiser Meyer Olkin (KMO), hasil uji ini merupakan suatu nilai yang merupakan ukuran untuk kelayakan suatu data/variable. Nilai KMO yang kecil mengindikasikan bahwa penggunaan analisis faktor harus dipertimbangkan kembali, karena korelasi antar variabel asal tidak dapat diterangkan oleh variabel lain.

KMO digunakan untuk mengukur kecukupan sampling (sampling adequacy). Nilai ini membandingkan besarnya koefisien korelasi terobservasi dengan koefisien korelasi parsial. Nilai KMO yang kecil menunjukkan bahwa korelasi antar pasangan variabel tidak bisa diterangkan

oleh variabel lainnya dan analisis faktor mungkin tidak tepat. Kriteria penilaian uji KMO adalah sebagai berikut:

Tabel 3. : Penilaian Uji Kecukupan Sampel KMO(Kaiser Meyer Olkin).

Rentang Nilai KMO	Kategori Penilaian
$0,9 \leq KMO \leq 1,0$	data sangat baik (<i>marvelous</i>) untuk analisis factor
$0,8 \leq KMO < 0,9$	data baik (<i>meritorious</i>) untuk analisis factor
$0,7 \leq KMO < 0,8$	data cukup (<i>middling</i>) untuk analisis factor
$0,6 \leq KMO < 0,7$	data kurang (<i>mediocre</i>) untuk analisis factor
$0,5 \leq KMO < 0,6$	data buruk (<i>miserable</i>) untuk analisis factor
$KMO \leq 0,5$	data tidak dapat diterima (<i>unacceptable</i>) untuk analisis factor

Sumber : Kaiser (1970) dalam Widarjono (2010)

Berdasarkan informasi pada tabel 4.3. dan hasil perhitungan nilai KMO MSA (Kaiser Meyer Olikin Measure Of Sampling Adequacy) sebesar 0,819, maka jumlah sampel yang digunakan dalam proses analisis faktor dapat dilanjutkan, karena hasil KMO berada diantara $0,8 \leq KMO < 0,9$ dengan kriteria data baik (*meritorious*) untuk analisis faktor.

Pengujian dengan MSA

Selanjutnya untuk menilai kelayakan setiap variabel untuk dianalisis faktor digunakan kriteria Measure of Sampling

Adequacy (MSA). Hair dan Anderson (1998) menyatakan bahwa MSA merupakan ukuran lain yang digunakan untuk mengukur interkorelasi antar variabel dan kesesuaian dari analisis faktor.

Untuk mengetahui nilai MSA, proses selanjutnya adalah melihat tabel Anti-image Matrix untuk menentukan variabel mana saja yang layak digunakan dalam analisis lanjutan. Pada tabel 4. berikut terdapat kode "a", yang artinya tanda untuk Measure of Sampling Adequacy (MSA). Pada tabel 4. diketahui bahwa nilai MSA untuk masing-masing variable adalah:

Tabel 4. Tabel Standa Penetapan MSA yang digunakan adalah:

Standar Nilai MSA	Kriteria Kategori Penilaian
MSA = 1	variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain
MSA ≥ 0,5	variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut
MSA < 0,5	variabel dapat dieliminasi untuk tidak disertakan dalam analisis factor

Sumber ; Santosa (2002) kriteria MSA

Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) Variabel Kompetensi Alumni Manajemen FEB Unram selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5. berikut.

Tabel 5. Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) Variabel Kompetensi Alumni Manajemen FEB Unram

Variabel Kompetensi	Nilai MSA
Etika	0,821
Keahlian berdasarkan bidang ilmu	0,878
Bahasa Inggris	0,844
Penggunaan Teknologi Informasi	0,897
Komunikasi	0,871
Kerja sama tim	0,885
Pengembangan Diri	0,902
Pengetahuan di luar bidang ilmu	0,599
Pengetahuan umum	0,620
Berpikir kritis	0,658
Bekerja di bawah tekanan	0,743
Integritas	0,635

Sumber data : Data Primer diolah

Dari data tabel 5. diatas dan mengacu pada ketentuan bahwa variable yang layak untuk dianalisis apabila nilai MSA lebih dari 0,5, dengan demikian semua data/variabel kompetensi alumni Manajemen FEB Unram yang ada masuk untuk diikutkan dalam analisa faktor.

Uji Komunalitas

Komunalitas merupakan proporsi keragaman variabel asal ke I yang dapat dijelaskan oleh faktor umum, dan sisanya yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor umum dan dijelaskan oleh faktor khusus yang melalui ragam khusus (specific variance). Menurut J. Supranto menyatakan komunalitas adalah jumlah varian yang disumbangkan oleh suatu variable dengan seluruh variable lainnya dalam analisis.

Hasil Uji Komunalitas (Communalities) Alumni Manajemen FEB Unram diketahui bahwa ada 4 variabel yang nilainya berada dibawah 0,5 yang maksudnya adalah variable tersebut dapat dijelaskan oleh faktor lainnya di bawah 50 persen, variable tersebut adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu dengan nilai 0,491, berpikir kritis dengan nilai 0,481, dan bekerja di bawah tekanan dengan nilai 0,493. Nilai Communalities Alumni Manajemen FEB Unram selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6. berikut.

Tabel 6. "communalities" Alumni Manajemen FEB Unram

Keterangan	Initial	Extraction
Etika	1.000	.544
Keahlian berdasarkan bidang ilmu	1.000	.644
Bahasa Inggris	1.000	.544
Penggunaan Teknologi Informasi	1.000	.699
Komunikasi	1.000	.673
Kerja sama tim	1.000	.593
Pengembangan Diri	1.000	.689
Pengetahuan di luar bidang ilmu	1.000	.491
Pengetahuan umum	1.000	.596
Berpikir kritis	1.000	.481
Bekerja di bawah tekanan	1.000	.493
Integritas	1.000	.452

Extraction Method: Principal Component Analysis. Dari tabel 4.6. "communalities", pada kolom Extraction terdapat 4 variabel yang nilainya berada dibawah 0,5 yang maksudnya adalah bahwa variable tersebut hanya dapat dijelaskan oleh faktor lainnya di bawah 50 persen,

variable tersebut adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu dengan nilai, berpikir kritis dengan nilai, dan bekerja di bawah tekanan dengan nilai, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 4 variable tidak dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Pada tabel yang sama Dari tabel 6. "communalities", pada kolom Extraction terdapat 8 variabel yang nilainya berada diatas 0,5 yang maksudnya adalah bahwa variable tersebut dapat menjelaskan faktor lainnya di atas 50 persen, variable tersebut adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, Pengembangan Diri, dan Pengetahuan umum , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Tabel 7. Total Variance Explained

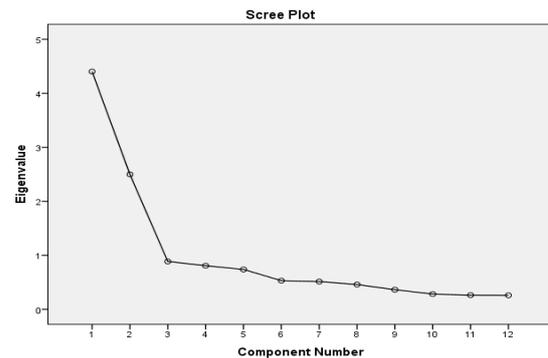
Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.402	36.682	36.682
2	2.497	20.811	57.493
3	.886	7.381	64.874
4	.807	6.726	71.600
5	.738	6.149	77.749
6	.530	4.419	82.169
7	.514	4.283	86.451
8	.459	3.824	90.275
9	.363	3.026	93.301
10	.283	2.354	95.655
11	.262	2.186	97.841
12	.259	2.159	100.000

Tabel 7. Variance Expained menunjukkan nilai masing-masing variable yang dianalisis. Dalam penelitian ini ada 12 variabel berarti ada 12 komponen yang dianalisis. Ada dua macam analisis untuk menjelaskan suatu variance yaitu initial Eigenvalues dan Extraction Sum of Squared Loadings. Pada varian Initial Eigenvalues menunjukkan faktor yang terbentuk. Apabila semua faktor dijumlahkan menunjukkan jumlah variabel yaitu = $4,402 + 2,497 + 0,886 + 0,807 + 0,738 + 0,530 + 0,514 + 0,459 + 0,363 + 0,283 + 0,262 + 0,259 = 12$ variabel. Sedangkan pada bagian Extraction Sums of Square Loadings menunjukkan jumlah variasi atau banyaknya faktor yang dapat terbentuk, pada hasil output diatas ada 2 (dua) variasi faktor yaitu 4.402 dan 2.497. Syarat menjadi sebuah faktor, maka nilai Eigenvalue harus lebih besar 1. Nilai Eigenvalue component 1 sebesar 4,402 atau > 1 , maka akan menjadi faktor 1 dan mampu menjelaskan 36,682 persen variasi. Sedangkan Nilai Eigenvalue component 2 sebesar 2,497 atau > 1 akan menjadi faktor 2 dan mampu menjelaskan 20,811 variasi. Jika faktor 1 dan faktor 2 maka akan mampu menjelaskan 57.493 variasi.

Gambar 1. berikut dapat dilihat pada titik component yang memiliki nilai

Eigenvalue > 1 . Dari gambar 1. juga dapat menunjuk scree Plot diatas ada 2 titik component yang memiliki nilai Eigenvalue > 1 maka akan diartikan bahwa ada 2 faktor yang dapat dibentuk.

Gambar 1. Menunjuk Scree Plot Kompetensi yang dimiliki oleh Alumni FEB Unram



Gambar diatas merupakan screen Plot dari Eigenvalue sebagai sumbu vertical dan banyaknya faktor sebagai sumbu horizontal, untuk menentukan banyaknya faktor yang bisa ditarik (faktor extraction). Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik pada tempat di mana The Scree mulai terjadi, menunjukkan banyaknya faktor yang benar.

Tabel 8. Component Matrixa Alumni Jurusan Manajemen FEB Unram

Faktor	Component	
	1	2
Etika	.737	-.024
Keahlian berdasarkan bidang ilmu	.800	.056
Bahasa Inggris	.738	.012
Penggunaan Teknologi Informasi	.836	.010
Komunikasi	.817	.076
Kerja sama tim	.769	.032
Pengembangan Diri	.823	.103
Pengetahuan di luar bidang ilmu	-.131	.688
Pengetahuan umum	-.069	.769

Berpikir kritis	.012	.693
Bekerja di bawah tekanan	.000	.702
Integritas	-.124	.660

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 2 components extracted.

Tabel 8. Matrik komponen merupakan matrik hubungan antara variabel dan Faktor yang merupakan pengkategori dari variabel-variabel yang bersangkutan. Dari matrik komponen di atas dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 12 variabel diperoleh sebanyak 2 faktor.

Komponen faktor yang terbentuk ada dua faktor, yaitu:

1. Komponen 1 adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, dan Pengembangan Diri.
2. Komponen 2 adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum,

KESIMPULAN

1. Kompetensi (variable penelitian) alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram rata-rata berada diatas 3, yang maksudnya bahwa persepsi alumni tentang kompetensi cukup tinggi, kompetensi yang paling tinggi adalah kerjasama team, diikuti oleh etika, komunikasi masing-masing dengan nilai sebesar 4.4977, 4.4018, 4.4247.

Berpikir kritis, Bekerja di bawah tekanan, Integritas.

Tabel 9. Component Transformation Matrix Alumni Jurusan Manajemen FEB Unram

Component	1	2
1	.998	-.067
2	.067	.998

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Tabel 9. Component Transformation Matrix menunjukkan bahwa pada component 1 nilai korelasinya adalah sebesar 0,998 > 0,5 dan komponen 2 nilai korelasinya sebesar 0,998, maka kedua faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum ke duabelas variable yang dianalisis.

2. Faktor-faktor utama yang membantu kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram Komponen 1 adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, dan Pengembangan Diri. Sedangkan Komponen 2 adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum, Berpikir kritis, Bekerja di bawah tekanan, Integritas.

SARAN

1. Untuk mengetahui lebih real keadaan kompetensi alumni maka perlu menjaring data alumni lebih banyak, sehingga tuntutan hasil analisis lebih akurat, dan bisa dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan, oleh karenanya kerjasama yang baik dengan para alumni terutama Ikatan Alumni perlu terus dikembangkan, untuk pengembangan dan perluasan informasi.
2. Untuk meningkatkan kompetensi alumni beberapa variable yang berpotensi sebagai variable pembentuk kompetensi perlu mendapat perhatian dalam proses pembelajaran di jurusan disamping variable yang sudah masuk.

DAFTAR PUSTAKA

-, Buku Pedoman Pusat Karir. Direktur Kemahasiswaan, Ditjen Belmawa, Kemristekdikti 2016. Jakarta.
-, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2011. Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Buku III Pedoman Penyusunan Borang. Jakarta (ID): BAN-PT.
-, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2011. Akreditasi Program Studi Sarjana Buku V Pedoman Penilaian Akreditasi Program Studi Sarjana. Jakarta (ID): BAN-PT.
-, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2011. Akreditasi Program Studi Sarjana Buku VI Matriks Penilaian Instrumen Akreditasi Program Studi Sarjana. Jakarta (ID): BAN-PT.
-, Institut Pertanian Bogor. 2010. Panduan Program Pendidikan Sarjana Edisi Tahun 2010. Bogor (ID). IPB Press.
-, <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2011/11/perbedaan-softskill-dan-hardskill/>
- Antoinette, Lucia D. and Lepsinger, R. 1999. The Art and Science of Competency Model. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer
- Amstrong, Michael. 2001. Handbook of Human Resources Management Practice, London and Philadelphia: Kogan Page.
- A, Wahyuni D, Supriyanto dan Mulyani E. 2012. Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. Jurnal *Economia*. 8 (1).

- Anyar, Moh. (1989) Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum. Depdiknas.
- Ansyar & Nurtain (1993) Pengembangan dan Inovasi Kurikulum. Depdiknas.
- Aris Wijayanto, H. Musa Hubeis, Joko Affandi dan Aji Hermawan, (2011), "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan Determinants for Employee's Work Competencies, Jurnal Manajemen IKM, September 2011 (81-87) Vol. 6 No. 2 ISSN 2085-8418
- Brown, Barry, Dacin and Gunst, 2005, "Spearching for a consensus antecedent role of service quality and satisfaction: an exploratory national study". Journal of Business Research, Vol. 51. pp. 53-60.
- Bacal, R. 2002. Performance Management, Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- DAVID C. McCLELLAND, 1973, Testing for Competence Rather Than for "Intelligence, AMERICAN PSYCHOLOGIST Harvard University
- Fuad, Noor dan Ahmad, G. 2009. Integrated Human Resources Development. Jakarta: PT. Grasindo
- Gomez, M, (1995). Managing Human Resources. New Jersey (UK): Prentice Hall, Inc.
- Hasan Alwi (dkk.). 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. Edisi Ketiga.
- Hair, J.F., at al. 1998. Multivariate Data Analysis, 5th Edition, New Jersey: Prentice- Hall, Inc. [Makalah Online]. <http://mmt.its.ac.id/download/SEMNAS/SEMNAS%20I/Prosiding%20Buana%20Ma'ruf.pdf>.
- Iwan Noor Suhasto, Tri Lestariningsih, 2018, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square, jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi) Vol 3 Edisi 1 Mei 2018 p-ISSN: 2528-6145 dan e-ISSN: 254-3198
- John M. Echols & Hasan Shadily. 1995. Kamus Inggris – Indonesia: An English – Indonesian Dictionary. Jakarta Gramedia. Cetakan 21.
- Sagir Junaidi, Zainal Abidin, Alamsyah (2016), Kompetensi Dan Tanggapan Pengguna Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram (Studi Pada Alumni Jurusan Manajemen), Penelitian Dosen FEB Unram.
- Sagir Junaidi, Burhanudin, Alamsyah AB, Sarifudin Serip (2018) "Identifikasi Kompetensi Dan Penilaian Pengguna Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram (Studi Pada Alumni Tahun 2016 Jurusan Manajemen Reguler Sore), penelitian dosen FEB Unram.

- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran di Indonesia : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Salemba Empat. Jakarta.
- LOMA. 1998. *LOMA's Competency Dictionary*
- M. Asholahudin (2020) *Jurnal Horizon Pedagogia*, Vol. 1 No. 1 tahun 2020.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi (ed.). 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES. Cetakan 2.
- Moedjadi, 2013. *Kompetensi Hard Skill dan Soft Skill Komunita Widyatama Universitas Widyatama*.
- Nasution. 1993. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Said Hamid Hasan, 1988, *Evaluasi Kurikulum, P2LPTK, Ditjen Dikti, Depdikbud*, Jakarta.
- Palan, 2007, *Competency management-A Practitioner's Guide Seri Manajemen Sumber Daya Manusia No.13 ISBN : 979-442-201-7 cetakan 1, September 2007 Cetakan 2, 2008*
- Santoso, S. 2002 *Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*
- Syafik Ahmad, Fikawati Sandra, 2016, *Tracer Study Metodologi dan Manajemen*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Spencer, L and Signe Spencer, (1993). *Competence Of Work*. Canada, John Wiley&Sons, Inc.
- Sudarwan Danim. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. Cetakan 1
- Sugiyono, 2004, *metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung (ID): CV. Alfabeta.
- Supranto. J. 2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*, Jakarta, Rieke Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- TIM Redaksi KBBI. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Edisi III. Cetakan Kedua.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran*. Edisi Pertama. Andi Ofset. Yogyakarta.
- Triffin, McCormick. 1979. *Industrial Psychology*. New Delhi (India): Prentice Hall..