

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN KOMPETENSI KERJA MAHASISWA

Putri Anditasari

Universitas
Pendidikan
Indonesia

Yusi Riksa Y.

Universitas
Pendidikan
Indonesia

Jalan Dr.

Setiabudhi No.

229, Bandung,

Jawa Barat,

ABSTRAK

This study examines the validity and reliability of a student work competency instrument designed to measure underlying individual characteristics causally related to effective and superior performance. The instrument is developed based on the Spencer and Spencer competency model, which includes five dimensions: motive, trait, self-concept, knowledge, and skill. Measurement uses behavioral indicators distinguishing superior and threshold performance as indicators of students' readiness to meet workplace demands. This study employed a descriptive quantitative approach involving 209 undergraduate students from higher education institutions as participants in an instrument try-out. Item validity was assessed using corrected item-total correlation, while reliability was examined using Cronbach's Alpha. Results indicated that 48 of 60 tested items were valid. Reliability analysis produced a Cronbach's Alpha coefficient of 0.945, indicating very high internal consistency. Overall, the findings demonstrate that the instrument is reliable and suitable for assessing student work competencies and supporting students' readiness for career transition.

Kata Kunci

career readiness, instrument validation, reliability analysis, undergraduate students, work competency.

I. Pendahuluan

Dalam era kompetisi global yang dinamis, tantangan utama bagi setiap organisasi adalah memastikan penempatan sumber daya manusia yang tepat pada peran yang sesuai. Kesalahan penempatan tenaga kerja dapat berdampak buruk pada efisiensi organisasi, mulai dari hilangnya produktivitas, moral kerja yang rendah, hingga biaya pelatihan yang membengkak (Sun et al., 2017). Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi lulusan pendidikan tinggi dengan tuntutan nyata di dunia kerja (Štimac & Tanasić, 2023). Metode penilaian tradisional seperti tes kecerdasan (IQ) atau nilai akademik (IPK) telah dikritik sejak era David McClelland karena dianggap gagal memprediksi kinerja pekerjaan yang sebenarnya atau kesuksesan jangka panjang dalam hidup. Pengukuran tradisional tersebut sering kali hanya mencerminkan penguasaan informasi teknis tanpa menyentuh aspek perilaku nyata yang dibutuhkan untuk sukses di lapangan (Spencer & Spencer, 1993).

Sebagai solusi atas keterbatasan tersebut, konsep kompetensi muncul sebagai alat ukur yang lebih akurat dalam memprediksi performa kerja. Berdasarkan model teoretis Spencer & Spencer, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar (*underlying characteristic*) seorang individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif atau superior berdasarkan kriteria tertentu. Melalui kerangka model gunung es (*iceberg model*), kompetensi dibagi menjadi dua bagian utama: pengetahuan dan keterampilan yang tampak di permukaan, serta motif, sifat (*traits*), dan konsep diri yang tersembunyi di dalam inti kepribadian (Spencer & Spencer, 1993). Karakteristik inti ini memiliki nilai ekonomi yang jauh lebih besar bagi organisasi karena mampu memprediksi perilaku spontan individu dalam situasi yang tidak terstruktur atau kompleks, yang dalam teori kompetensi disebut sebagai perilaku operan.

Agar sebuah instrumen kompetensi dapat diandalkan untuk mengambil keputusan strategis, alat ukur tersebut harus memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang tinggi (Setiawan & Diansyah, 2019). Validitas berkaitan dengan seberapa tepat instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (ketepatan), sementara reliabilitas merujuk pada

konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran jika dilakukan berulang kali pada subjek yang sama (Souza et al., 2017). Instrumen yang tidak valid akan menghasilkan data yang tidak mencerminkan kenyataan, sedangkan instrumen yang tidak reliabel akan memberikan hasil yang tidak konsisten (Mueller & Knapp, 2018). Oleh karena itu, pengembangan instrumen kompetensi bagi mahasiswa memerlukan pengujian psikometrik yang ketat guna menjamin akurasi data yang akan digunakan untuk memprediksi kesiapan mereka memasuki pasar tenaga kerja.

Analisis kualitas butir dalam pengembangan instrumen psikologis secara luas mengandalkan *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) atau *item-rest correlation* (Zijlmans et al., 2018). Pendekatan ini penting untuk menghilangkan bias spuriousness yang timbul akibat penyertaan skor butir dalam skor total (Henrysson, 1963). Melalui eliminasi bias tersebut, evaluasi ini diharapkan dapat menghasilkan estimasi kualitas butir yang lebih akurat dalam mengukur konstruk target, sebelum instrumen diuji pada tahap analisis yang lebih kompleks.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen kompetensi kerja mahasiswa. Penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan sebuah instrumen yang sah dan dapat diandalkan secara ilmiah. Fokus utama dari pengujian ini adalah memastikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen benar-benar mampu memetakan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan mahasiswa secara akurat, sehingga dapat digunakan sebagai alat bantu diagnosis kesiapan profesional mahasiswa sebelum mereka bertransisi ke dunia kerja nyata.

Kompetensi Kerja

Gerakan kompetensi kerja dipelopori oleh David McClelland pada tahun 1973 melalui tulisannya "Testing for Competence Rather Than Intelligence," yang mengkritik tes kecerdasan (IQ) tradisional karena dianggap gagal memprediksi kesuksesan kerja dan keberhasilan hidup serta cenderung bias terhadap kelompok tertentu. McClelland menekankan perlunya mengukur karakteristik manusia yang benar-benar memprediksi kinerja pekerjaan secara akurat dan objektif (Derven, 2008). Berdasarkan model teoretis Spencer & Spencer, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar (*underlying characteristic*) seorang individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif atau superior berdasarkan kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan atau situasi. Hal ini bermakna bahwa kompetensi merupakan bagian yang mendalam dan bertahan lama dari kepribadian seseorang yang mampu memprediksi perilaku dalam berbagai tugas pekerjaan yang luas (Spencer & Spencer, 1993).

Struktur kompetensi diilustrasikan melalui Model Gunung Es (*Iceberg Model*) yang membaginya menjadi lima jenis karakteristik utama: motif, sifat (*traits*), konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Karakteristik di permukaan seperti pengetahuan (informasi spesifik) dan keterampilan (kemampuan tugas fisik/mental) cenderung mudah terlihat namun relatif lebih mudah untuk dikembangkan melalui pelatihan. Sebaliknya, aspek inti seperti motif (hal yang mendorong tindakan secara konsisten) dan sifat (disposisi respons yang konsisten) bersifat tersembunyi di bawah permukaan dan jauh lebih sulit untuk dinilai maupun dikembangkan. Karakteristik inti inilah yang memiliki nilai ekonomi lebih tinggi bagi organisasi karena merupakan prediktor perilaku jangka panjang yang paling akurat dibandingkan sekadar penguasaan informasi teknis (Spencer & Spencer, 1993).

Uji Psikometri

Beberapa alat uji psikometri menggunakan SPSS (Statistic Program of Social Science) merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik (Olanipekun et al., 2022). Dalam proses penyusunan tes, sebelum melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas perlu dilakukan terlebih dahulu prosedur seleksi aitem dengan cara menguji karakteristik masing-masing aitem yang menjadi bagian dari tes yang bersangkutan. Aitem-aitem yang tidak memenuhi syarat kualitas tidak boleh diikuti menjadi bagian tes. Pengujian

reliabilitas dan validitas hanya layak dilakukan terhadap kumpulan aitem-aitem yang telah teruji dan terpilih (Azwar, 2008).

1. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu kualitas yang dimaksudkan dalam hal ini adalah keselarasan atau konsistensi antara aitem dengan tes secara keseluruhan atau yang disebut dengan konsistensi aitem-total. Dengan kata lain, dasarnya adalah memilih aitem yang mengukur hal yang sama dengan apa yang diukur oleh tes secara keseluruhan. Konsistensi aitem-total seringkali disebut juga dengan validitas aitem atau daya beda/daya diskriminasi aitem, yang dapat diartikan sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem juga merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem atau fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal istilah konsistensi aitem-total. Pengujian daya diskriminasi aitem menghendaki dilakukan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor *aitem* dengan distribusi skor skala. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien *aitem*-total (r_{ix}) yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda aitem (Azwar, 1999).

Secara umum aitem dinyatakan memiliki daya beda yang memuaskan apabila koefisien CITC mencapai nilai minimal 0,30, sedangkan aitem dengan koefisien di bawah nilai tersebut diindikasikan memiliki daya beda yang rendah. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor item dengan skor skala, semakin tinggi pula konsistensi antara item tersebut dengan skala secara keseluruhan, yang berarti semakin tinggi daya bedanya, begitu pula sebaliknya (Azwar, 2023).

2. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Artinya, sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya (Azwar, 1999). Validitas alat ukur menurut Suryabrata (2008) adalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas tes pada dasarnya merujuk kepada derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan ukurannya suatu tes.

Menurut Azwar (2008), tipe validitas pada umumnya digolongkan menjadi tiga kategori berdasarkan cara estimasi yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related validity* (validitas berdasar kriteria). *Content validity* (validitas isi) mengukur sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur. Validitas ini diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. *Construct validity* (validitas konstruk) menunjukkan sejauh mana tes mengungkap suatu *trait* atau konstruk teoretis yang hendak diukur. Sedangkan *criterion-related validity* (validitas berdasar kriteria) menghendaki tersedianya kriteria eksternal yang dapat dijadikan dasar pengujian validitas. Suatu kriteria adalah variabel perialku yang akan diprediksikan oleh skor tes atau berupa suatu ukuran lain yang relevan.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap individu yang sama. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil pada beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel (Azwar, 2008). Menurut Nazir (1998), reliabilitas mencakup tiga aspek, yaitu alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (*dependability*), dan dapat diramalkan (*predictability*).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 1999). Semakin besar koefisien reliabilitas, berarti semakin kecil kesalahan pengukuran, maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Sebaliknya, semakin kecil koefisien reliabilitas, maka semakin besar kesalahan pengukuran dan semakin tidak reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2008).

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif dari beberapa universitas dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 209 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan *Google Formulir* yang disebar dalam bentuk *link* melalui *Whatsapp Group*. Bentuk pernyataan dalam angket menggunakan *skala likert* yang merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Skala Likert dalam penelitian ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat frekuensi perilaku terhadap serangkaian pernyataan. Tingkat frekuensi yang dimaksud dinyatakan dalam lima kategori respons, yaitu Tidak Pernah [TP], Jarang [J], Kadang-kadang [KD], Sering [S], dan Hampir Selalu [HS], yang menggambarkan konsistensi perilaku responden dalam menyelesaikan tugas kuliah selama satu semester terakhir.

Analisis daya beda aitem dilakukan menggunakan *Corrected Item–Total Correlation* (CITC) melalui program IBM SPSS Statistics. Item yang memperoleh koefisien $r_{ix} \geq 0,30$ dinyatakan memiliki daya beda yang memuaskan dan dipertahankan, sedangkan item dengan koefisien $r_{ix} < 0,30$ digugurkan. Setelah proses seleksi item selesai, reliabilitas skala dievaluasi menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $\alpha \geq 0,70$ sebagai batas minimum reliabilitas yang dapat diterima (Azwar, 1999).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur dilakukan dengan mengumpulkan bukti-bukti yang bersumber dari isi (*evidence based on test content*) dari setiap alat ukur melalui *review* yang dilakukan oleh *subject matter expert*, dalam hal ini adalah ahli psikometri, ahli bidang kompetensi kerja, dan pemakai instrumen terhadap alat ukur yang digunakan. *Review* yang dilakukan mencakup konstruk, konten, dan bahasa. Selanjutnya metode analisis uji reliabilitas terhadap instrumen ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Kerja Mahasiswa

ASPEK	SUB ASPEK	INDIKATOR	AITEM +		AITEM -		JML
			NO.	JML	NO.	JML	
Motive (The things a person consistently thinks about or wants that cause action)	Superior Performance (statistically as one standard deviation above average performance roughly the level achieved by the top 1 person out of 10 in a given working situation)	Menghasilkan tugas kuliah dengan kualitas yang melampaui standar minimal sebagai wujud orientasi pada kinerja unggul dalam konteks kerja.	1	1	2	1	2
		Menyelesaikan tugas kuliah lebih awal dari tenggat waktu yang ditetapkan sebagai bentuk disiplin dan pengelolaan waktu yang efektif dalam situasi kerja.	11	1	12	1	2
		Mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu tugas kuliah melebihi persyaratan yang diminta, yang mencerminkan dorongan berprestasi dalam lingkungan kerja.	21	1	22	1	2
	Effective Performance (a "minimally acceptable" level of work, the lower cutoff point below which an employee would not be considered competent to do the job)	Menyelesaikan tugas kuliah sesuai standar yang ditetapkan dengan cara yang efisien sebagai pemenuhan tuntutan kerja dasar.	31	1	32	1	2
		Melaksanakan tugas kuliah tepat waktu sebagai indikator pengelolaan waktu yang memadai dalam konteks kerja.	41	1	42	1	2

		Mengupayakan pemenuhan seluruh persyaratan tugas kuliah sebagaimana diminta, yang menunjukkan orientasi dasar pada mutu kerja.	51	I	52	I	2
Traits (Physical characteristics and consistent responses to situations or information)	Superior Performance (statistically as one standard deviation above average performance roughly the level achieved by the top 1 person out of 10 in a given working situation)	Mampu mengendalikan emosi secara konsisten ketika menghadapi tekanan akademik, yang mendukung kestabilan kinerja dalam situasi kerja yang menuntut.	3	I	4	I	2
		Menindaklanjuti instruksi dosen atau arahan tugas dengan cepat dan tepat, sehingga memperlihatkan efisiensi kerja yang tinggi.	13	I	14	I	2
		Menjaga orientasi pada kualitas dengan menyelesaikan tugas kuliah di atas standar minimal sebagai cerminan standar kualitas dalam dunia kerja.	23	I	24	I	2
	Effective Performance (a "minimally acceptable" level of work, the lower cutoff point below which an employee would not be considered competent to do the job)	Menjaga kestabilan emosi saat menghadapi tekanan akademik sehingga tetap dapat berfungsi secara efektif dalam tuntutan kerja dasar.	33	I	34	I	2
		Menindaklanjuti instruksi dosen atau arahan tugas tepat waktu guna memenuhi tuntutan efisiensi minimum dalam lingkungan kerja.	43	I	44	I	2
		Mempertahankan kinerja akademik yang stabil meskipun berada dalam kondisi tekanan sebagai gambaran kemampuan beradaptasi terhadap dinamika kerja.	53	I	54	I	2
Self-Concept (A person's attitudes, values, or self-image)	Superior Performance (statistically as one standard deviation above average performance roughly the level achieved by the top 1 person out of 10 in a given working situation)	Menampilkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas akademik di bawah tekanan yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas kerja.	5	I	6	I	2
		Mempertahankan sikap positif ketika menghadapi beban perkuliahan yang berat sehingga tetap produktif dalam dinamika kerja.	15	I	16	I	2
		Menjalankan tugas akademik secara konsisten sesuai nilai pribadi meskipun tanpa dorongan eksternal, yang mencerminkan etos kerja profesional.	25	I	26	I	2
	Effective Performance (a "minimally acceptable" level of work, the lower cutoff point below which an employee would not be considered competent to do the job)	Menyelesaikan tugas-tugas kuliah rutin dengan keyakinan diri yang memadai yang mencerminkan kesiapan menjalankan pekerjaan operasional.	35	I	36	I	2
		Menjaga sikap positif dalam pelaksanaan tugas kuliah sehari-hari sebagai dasar perilaku kerja yang dapat diandalkan.	45	I	46	I	2
		Menerapkan nilai pribadi dalam menindaklanjuti arahan dosen maupun dukungan dari teman sebagai dasar perilaku kerja yang dapat diandalkan.	55	I	56	I	2
Knowledge (Information a person has in specific content areas)	Superior Performance (statistically as one standard deviation above average performance roughly the level achieved by the top 1 person out of 10 in a given working situation)	Mengintegrasikan pengetahuan dari berbagai materi kuliah secara mendalam untuk menghasilkan tugas akademik berkualitas tinggi yang selaras dengan tuntutan pemecahan masalah dalam situasi kerja.	7	I	8	I	2
		Memanfaatkan pemahaman prosedur pengerjaan tugas untuk menentukan langkah kerja yang tepat sesuai tuntutan efisiensi dalam lingkungan kerja.	17	I	18	I	2
		Menggunakan pemahaman tentang peran dalam kelompok untuk menentukan pembagian kerja yang tepat dalam tugas akademik yang mencerminkan kerja kolaboratif.	27	I	28	I	2
	Effective Performance (a "minimally acceptable" level of work, the lower cutoff point below which an employee would not be considered competent to do the job)	Menggunakan pengetahuan bidang studi yang dipelajari untuk menyelesaikan tugas-tugas akademik rutin sebagai bentuk pemenuhan tuntutan kerja dasar.	37	I	38	I	2
		Menerapkan prosedur pengerjaan tugas sesuai standar yang ditetapkan dosen sebagai latihan mengikuti prosedur kerja yang berlaku.	47	I	48	I	2
		Memanfaatkan pemahaman dasar mengenai peran dalam kegiatan akademik untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan sebagaimana pembagian peran dalam lingkungan kerja.	57	I	58	I	2
Skill (The ability to perform a certain physical or mental)	Superior Performance (statistically as one standard deviation above average performance roughly the level achieved by the top 1 person out of 10 in a given working situation)	Menganalisis permasalahan akademik secara mendalam dengan menggunakan kemampuan berpikir tingkat tinggi sehingga mampu merumuskan solusi yang dapat diterapkan dalam situasi kerja.	9	I	10	I	2
		Menginisiasi diskusi kelompok yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas hasil tugas bersama sebagaimana praktik kolaborasi dalam tim kerja.	19	I	20	I	2
		Memaksimalkan penggunaan perangkat belajar untuk meningkatkan mutu tugas kuliah sebagai bentuk pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan.	29	I	30	I	2

	Effective Performance (a "minimally acceptable" level of work, the lower cutoff point below which an employee would not be considered competent to do the job)	Menggunakan penalaran logis untuk memahami materi kuliah yang dipelajari sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pekerjaan.	39	I	40	I	2
		Bekerja sama secara kooperatif dengan teman satu kelompok untuk mendukung kelancaran penyelesaian tugas sebagaimana tuntutan kerja tim di lingkungan kerja.	49	I	50	I	2
		Mengoperasikan aplikasi yang digunakan dalam tugas kuliah sesuai prosedur yang ditetapkan sebagai persiapan penggunaan sistem kerja.	59	I	60	I	2
				30		30	60

3. Hasil dan Pembahasan

Instrumen kompetensi kerja sebelum uji coba berjumlah 60 *aitem* dan setelah diuji coba berjumlah 48 *aitem*. Batas daya beda yang digunakan pada instrumen kompetensi kerja adalah 0,30. Ringkasan daya beda pada instrumen kompetensi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Indeks Daya Beda Instrumen Kompetensi Kerja

Skala	$r_{ix\min}$	$r_{ix\max}$
Putaran Pertama (N=60)	-0,255	0,623
Putaran Kedua (N=52)	0,232	0,667
Putaran Ketiga (N=48)	0,33	0,669

Berdasarkan hasil analisa didapat 48 *aitem* valid dan 12 *aitem* gugur. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Instrumen Kompetensi Kerja

Aspek	Aitem Valid	Aitem Gugur	n Valid	n Gugur
Motive	F: 11, 41 UF: 2, 12, 22, 32, 42, 52	F: 1, 21, 31, 51 UF: –	8	4
Trait	F: 3, 13, 23, 33, 43, 53 UF: 14, 24, 44, 54	F: – UF: 4, 34	10	2
Self Concept	F: 5, 15, 25, 35, 45, 55 UF: 6, 16, 26, 36, 46, 56	–	12	0
Knowledge	F: 7, 17, 27, 37, 57 UF: 8, 18, 48	F: 47 UF: 28, 38, 58	8	4
Skill	F: 9, 29, 39, 49, 59 UF: 10, 20, 30, 40, 50	F: 19 UF: 60	10	2
Total			48	12

Berdasar review yang dilakukan oleh *subject matter expert*, dalam hal ini adalah ahli psikometri, ahli bidang kompetensi kerja, dan pemakai instrumen terhadap alat ukur yang digunakan. Seluruh ahli menyatakan konstruk instrumen telah sesuai dengan konsep kompetensi kerja berdasarkan teori Spencer & Spencer. Sebagian besar konten sudah sesuai, namun ada saran mempertegas konteks simulasi kerja pada beberapa *aitem* agar lebih operasional untuk mahasiswa, serta terdapat catatan perbaikan bahasa menghindari penggunaan kata "selalu", "sering", "jarang"; memperhalus *aitem unfavorable* agar tidak selalu lawan kata dari *favorable* dan meyenederhanakan struktur kalimat.

Hasil analisis uji reliabilitas terhadap instrumen ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Setelah dilakukan uji signifikansi, didapatkan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) instrumen sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Koefisien Reliabilitas ($r_{xx'}$)	Reliabilitas
Kompetensi Kerja	0,945	Tinggi

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 60 aitem yang dikembangkan berdasarkan model kompetensi Spencer & Spencer, sebanyak 48 aitem memenuhi kriteria daya beda yang memadai. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar indikator perilaku yang dirumuskan mampu merepresentasikan konstruk kompetensi kerja mahasiswa secara empiris. Gugurnya 12 aitem bukan semata-mata mencerminkan kelemahan instrumen, melainkan menegaskan pentingnya proses seleksi psikometrik dalam memastikan bahwa setiap aitem benar-benar berfungsi sebagai pembeda tingkat kompetensi. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan Spencer & Spencer bahwa kompetensi bukan sekadar atribut umum, melainkan karakteristik yang tercermin dalam perilaku operan yang konsisten dan relevan dengan tuntutan situasional.

Perbedaan proporsi aitem valid antar dimensi kompetensi memberikan informasi konseptual yang penting. Dimensi self-concept menunjukkan konsistensi tertinggi, yang mengindikasikan bahwa nilai, sikap, dan keyakinan diri mahasiswa relatif lebih stabil dibandingkan dimensi lain. Sebaliknya, pada dimensi motive dan knowledge ditemukan variasi daya beda yang lebih besar. Temuan ini dapat diinterpretasikan sebagai cerminan fase perkembangan mahasiswa yang masih berada dalam tahap transisi menuju dunia kerja, di mana orientasi berprestasi dan penerapan pengetahuan kerja belum sepenuhnya terinternalisasi secara seragam. Hasil ini mendukung model gunung es (*iceberg model*) yang menekankan bahwa karakteristik inti kompetensi berkembang lebih lambat namun memiliki daya prediktif jangka panjang yang lebih kuat dibandingkan aspek permukaan.

Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,945 menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Secara konseptual, reliabilitas yang tinggi ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja mahasiswa merupakan konstruk yang terintegrasi, di mana berbagai dimensi perilaku saling berhubungan dalam membentuk kesiapan profesional. Namun demikian, reliabilitas yang sangat tinggi juga perlu ditafsirkan secara kritis karena berpotensi mengindikasikan redundansi aitem. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menguji efisiensi instrumen melalui analisis faktor konfirmatori guna memastikan bahwa setiap aitem memberikan kontribusi unik terhadap konstruk yang diukur.

Keterlibatan subject matter expert dalam validasi isi memperkuat landasan teoretis instrumen. Masukan terkait penajaman konteks simulasi kerja, penyederhanaan bahasa, serta perumusan aitem unfavorable yang tidak bersifat oposisi langsung mencerminkan upaya untuk meminimalkan bias respons dan kecenderungan *faking good*. Hal ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa instrumen self-report berbasis kompetensi rentan terhadap distorsi sosial apabila indikator perilaku tidak dirumuskan secara kontekstual dan operasional.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan desain self-report memungkinkan munculnya bias persepsi diri. Kedua, konteks pengukuran masih terbatas pada situasi akademik yang disimulasikan, sehingga generalisasi ke lingkungan kerja nyata perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, penelitian ini belum menguji validitas berbasis kriteria eksternal seperti kinerja magang atau penilaian atasan.

Meskipun demikian, secara konseptual penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pengukuran kompetensi kerja dengan menegaskan relevansi pendekatan berbasis perilaku operan dalam konteks mahasiswa. Instrumen ini memperluas aplikasi teori kompetensi Spencer & Spencer ke ranah pendidikan tinggi dan menyediakan dasar empiris bagi pengembangan model kesiapan kerja yang lebih komprehensif. Implikasi ilmiah dari temuan ini terletak pada penguatan kompetensi sebagai konstruk prediktif yang menjembatani dunia akademik dan dunia kerja, sekaligus membuka peluang riset lanjutan dalam pengujian validitas struktural dan prediktif instrumen.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa instrumen kompetensi kerja mahasiswa yang dikembangkan berdasarkan model kompetensi Spencer & Spencer telah memenuhi kriteria psikometrik yang memadai. Proses seleksi aitem menunjukkan bahwa 48 dari 60 butir pernyataan memiliki daya beda yang baik dan mampu merepresentasikan konstruk kompetensi kerja secara empiris. Temuan ini menegaskan bahwa indikator perilaku yang dirumuskan telah sesuai untuk memetakan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan mahasiswa dalam konteks kesiapan kerja.

Hasil uji reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,945 yang menunjukkan konsistensi internal sangat tinggi, sehingga instrumen dapat diandalkan untuk mengukur kompetensi kerja secara stabil dan akurat. Validasi isi melalui review subject matter expert juga memperkuat kesesuaian konstruk, relevansi konten, serta keterbacaan bahasa instrumen.

Secara konseptual, penelitian ini memperluas penerapan teori kompetensi ke konteks pendidikan tinggi dengan menekankan pentingnya pengukuran berbasis perilaku operan. Instrumen ini berpotensi menjadi alat diagnostik awal yang objektif untuk menilai kesiapan profesional mahasiswa serta mendukung pengembangan layanan bimbingan karier dan kebijakan penguatan kompetensi di perguruan tinggi.

5. Referensi

- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi-3* (Edisi-3). Pustaka Belajar.
- Derven, M. (2008). Using competency models to target training needs: Lessons learned. *T and D*, 62(12), 68-73+6.
- Henrysson, S. (1963). Correction Of Item Total Correlations in Item Analysis. *Psychometrika*, 28(2), 211–218.
- Mueller, R. O., & Knapp, T. R. (2018). Reliability and Validity. In *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences: Second Edition* (pp. 397–401). <https://doi.org/10.4324/9781315755649-29>
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Rineka Cipta.
- Olanipekun, A., Ahmed, V., Opoku, A., & Sutrisna, M. (2022). Understanding validity in research. In *Validity and Reliability in Built Environment Research: A Selection of Case Studies* (pp. 16–26). <https://doi.org/10.1201/9780429243226-3>
- Setiawan, D., & Diansyah, A. (2019). The instruments development aassessment of the affective competence: Values contained in history. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012158>
- Souza, A. C., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. B. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. *Epidemiologia e Servicos de Saude : Revista Do Sistema Unico de Saude Do Brasil*, 26(3), 649–659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>

- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Štimac, H., & Tanasić, K. B. (2023). Competencies And Skills: Gap Between Higher Education And Labour Market. *Economic Thought and Practice*, 32(2), 615–628. <https://doi.org/10.17818/EMIP/2023/2.15>
- Sun, S., Liu, Z., Law, R., & Zhong, S. (2017). Exploring human resource challenges in China's tourism industry. *Tourism Recreation Research*, 42(1), 72–83. <https://doi.org/10.1080/02508281.2016.1253199>
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian*. RadjaGrafindo Persada.
- Zijlmans, E. A. O., Ark, L. A. van der, Tijmstra, J., & Sijtsma, K. (2018). Item-Score Reliability in Empirical-Data Sets and Its Relationship With Other Item Indices. *Educational and Psychological Measurement*, 78(6), 998–1020. <https://doi.org/10.1177/0013164417728358>