BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 DATA INSTANSI

4.1.1 Gambaran Umum Instansi

Tahap demi tahap Universitas Islam Indonesia mulai mengembangkan diri. Pada tahun 1975, dibuka Jurusan Teknologi Tekstil yang merupakan salah satu jurusan di Fakultas Teknik Universitas Islam Indonesia. Pada tahun 1977, program studi Teknologi Tekstil dikembangkan menjadi Fakultas Teknologi Tekstil dengan 2 (dua) jurusan, yaitu jurusan Teknik Tekstil dan Kimia Tekstil.

Pada tahun 1982, didirikan Fakultas Teknologi Industri, sehingga Universitas Islam Indonesia mempunyai tiga fakultas bidang teknik, yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Teknologi Tekstil dan Fakultas Teknologi Industri. Pada tahun 1985, pemerintah mengatur bahwa satu universitas hanya dibenarkan ada satu fakultas teknik, sehingga ketiga fakultas teknik yang dimiliki Universitas Islam Indonesia dilebur menjadi 1 (satu) dengan nama Fakultas Teknik berdasarkan SK Mendikbud RI No. 0174/O/1983 jo No. 0336/O/1984, dengan 2 (dua) jurusan, yaitu Jurusan Teknik Sipil dan Jurusan Teknik dan Manajemen Industri, serta 2 (dua) program studi, yaitu program studi Teknik Industri dan program studi Teknologi Tekstil.

Pada tahun 1990, program studi Teknologi Tekstil memperoleh status diakui berdasarkan SK Mendikbud RI No. 0397/O/1990. Pada tahun 1993, program studi

Teknik Industri mendapatkan status disamakan berdasarkan SK Mendikbud RI no. 0508/O/1993 tanggal 16 Agustus 1993.

Berdasarkan SK Mendikbud RI No. 25/Dikti/Kep/1993 tanggal 10 Mei 1993, Fakultas Teknik dipisah menjadi 2 (dua) fakultas menurut kelompok jurusan, yaitu Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan dan Fakultas Teknologi Industri. Fakultas Teknologi Industri memiliki 2 (dua) jurusan, yaitu Jurusan Teknik dan Manajemen Industri dan Jurusan Teknologi Tekstil.

Pada tahun akademik 1994/1995 dibuka jurusan Teknik Informatika dengan status terdaftar berdasarkan SK Mendikbud RI No. 04/Dikti/Kep/1995 tanggal 17 Januari 1995. Jurusan Teknik Informatika memperoleh satatus terakreditasi berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdiknas RI No. 14/BAN-PT/Ak-IV/VII/2000 tanggal 7 Juli 2000. Jurusan Teknologi Tekstil mendapat status disamakan, dengan perubahan nama nama menjadi Jurusan Teknik Kimia Program Studi Teknik Kimia Konsentrasi Teknologi Tekstil dengan SK Mendikbud RI No. 433/Dikti/Kep/1995 tanggal 11 Oktober 1995. Sejak tahun akademik 1996/1997 Jurusan Teknik Kimia Program Studi Teknik Kimia mempunyai 2 (dua) bidang konsentrasi, yaitu Konsentrasi Teknologi Kimia/Umum dan Konsentrasi Teknologi Tekstil dengan status terakreditasi.

Pada tahun akademi 1997/1998 dibuka Jurusan Teknik Elektro, Program Studi Teknik Elektro, Konsentrasi Teknik Elektronika dengan status terdaftar berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdikbud No. 215/Dikti/1997 tanggal 24 Juli 1997. Jurusan Teknik Elektro memperoleh status terakreditasi berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdiknas RI

No. 10/BAN-PT/Ak-IV/VI/2000 tanggal 23 Juni 2000. Pada tahun akademik 1999/2000 dibuka Jurusan Teknik Mesin, Program Studi Teknik Mesin dengan status terdaftar berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdikbud No. 414/Dikti/Kep/1999 tanggal 22 september 1999.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

1. Visi FTI UII

Visi FTI UII adalah menjadi fakultas yang unggul dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang berorientasi ke masa depan dengan komitmen pada perubahan dan kemajuan di bidang teknologi industri serta profesional dalam menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan layanan masyarakat yang dilandasi karakter *khairo ummah.*

2. Misi FTI UII

FTI UII memiliki misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan institusi yang menjadi bagian dari dakwah islamiyah sesuai dengan tuntunan al-Qur'an dan al-Hadits di bidang pendidikan, ilmu dan teknologi dan tempat dihasilkannya insan ulil albab dan mampu menunjukkan jati diri sebagai khairo ummah.
2. Menyelenggarakan sistem belajar mengajar dengan dukungan teknologi informasi dan telekomunikasi dalam kerangka sistem pendidikan tinggi yang modern yang berorientasi pada kemajuan ilmu dan teknologi, dan komitmen

pada penerapan berbagai instrumen untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.

3. Mencetak sumberdaya manusia yang unggul lewat peningkatan kualitas penelitian dan layanan masyarakat dengan ciri inovasi teknologi dan kreatifitas pemanfaatan ilmu pengetahuan dengan kemampuan dasar yang baik serta berorientasi pada kemaslahatan ummat manusia dan mampu menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.
4. Menghasilkan keluaran/lulusan yang unggul dalam hal sikap dan perilaku serta mampu berperan aktif di masyarakat dan memiliki kemampuan bersaing sesuai dengan kebutuhan jaman.
5. Menjalankan proses-proses penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan prinsip tata kelola yang baik; keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung-jawab.

4.1.3 Nilai Dasar

Nilai dasar UII adalah kepaduan nilai pengabdian (ibadah) dan nilai keunggulan (ekselensi) yang dijadikan landasan utama dalam membangun visi dan misi (statuta UII 2005 pasal 6 ayat 1).

4.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dikembangkan adalah FAST. Selain berarti cepat yang mengandung makna dinamis, FAST juga dikembangkan berdasar karakter

profetik, yaitu *fathonah* (cerdas, kompeten, inovatif), *amanah* (adil, komitmen), *shiddiq* (jujur, transparan, akuntabel) dan *tabliqh* (komunikatif, terbuka).

4.1.5 Struktur Organisasi (2006 – 2010)

Berikut adalah struktur organisasi FTI UII :

Dekan : Fathul Wahid, ST., M.Sc.

Wakil Dekan : Ir. Hudaya, MM.

Jurusan Teknik Mesin

Ketua : Muhammad Ridlwan, ST., MT.

Sekretaris : Yustiasih Purwaningrum, ST., MT.

Jurusan Teknik Industri

Ketua : Ir. R. Chairul Saleh, M.Sc., Ph.D.

Sekretaris : Agus Mansyur, ST., M.Eng.Sc.

Jurusan Teknik Kimia

Ketua : Dra. Kamariah Anwar, MS.

Sekretaris : Ir. Sukirman, MM.

Jurusan Teknik Informatika

Ketua : Yudi Prayudi, S.Si., M.Kom.

Sekretaris : M. Erwin Ashari Haryono, ST., MT.

Jurusan Teknik Elektro

Ketua : Tito Yuwono, ST., M.Sc.

Sekretaris : Yusuf Aziz Amrulloh, ST.

Kepala Bagian

Administrasi Akademik	: Gunarto
Perkuliahan dan Ujian	: Drs. Pariyo Adi
Perpustakaan	: Ismanto, A.Md.
Umum	: Suwati
Keuangan	: Erawati Lestari, A.Md.
Perbekalan dan RT	: Sabari

4.2 DATA OBSERVASI

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada para karyawan edukatif dan administratif FTI UII. Kuesioner tidak dapat diolah bila jawaban kuesioner tersebut tidak memenuhi syarat-syarat pengisian kuesioner. Adapun syarat pengisian kuesioner yaitu semua pertanyaan harus dijawab sesuai dengan pilihan yang ada dan tidak boleh terdapat jawaban ganda dalam satu pertanyaan. Hasil penyebaran kuisioner dapat dilihat pada lampiran. Adapun rekap jawaban untuk pertanyaan terbuka pada kuesioner ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Rekap Jawaban Pertanyaan Terbuka

No.	Kritik, Saran dan Harapan
1.	Pimpinan lebih baik, bertanggung jawab sesuai WT dan memberikan teladan dalam segala hal.
2.	Pimpinan bisa mengingkatkan kesejahteraan dan kebutuhan pendidikan karyawan (baik tetap maupun kontrak, edukatif maupun administratif serta *part timer*), sehingga tercapai kesejahteraan semua pihak, lahir batin.
3.	Pimpinan tahu kemauan karyawannya baik dalam pekerjaan maupun hasil jerih payah dalam pekerjaan tesebut.
4.	Pimpinan mendengarkan dan melakukan *action* setiap masukan dari karyawan.
5.	Pimpinan lebih memperhatikan dosen yang mengajar agar kebutuhan dan **kualitas pendidikan** bagi mahasiswa terpenuhi.
6.	Hendaknya diadakan training dan motivasi kerja bagi pegawai administratif untuk mengimbangi derap langkah pimpinan serta untuk menaikkan kinerja pegawai.
7.	Pimpinan memperhatikan kesejahteraan karyawan golongan I yang punya ijazah SLTA ke atas (adanya penghargaan terhadap ijazah terakhir karyawan). Pimpinan hendaknya mempertimbangkan karyawan FTI terlebih dahulu untuk mengisi posisi kadiv, karena akan berdampak pada kinerja karyawan dan FTI punya hak untuk menentukan.
8.	Pimpinan bersikap jujur dan adil (tidak memihak jurusan tertentu) serta dapat memajukan semua jurusan, terlepas dari jurusan mana mereka berasal.
9.	Visioner, wawasan luas terhadap tuntutan pasar global, tegas, disiplin, kreatif dan inovatif (mengusahakan adanya terobosan untuk memajukan FTI dalam bidang kerjasama dan mutu akademik) serta menciptakan suasana akademik yang sehat, adil, kompetitif dan kondusif.
10.	Pimpinan membumi (lebih dekat ke bawah).
11.	Pimpinan tidak hanya mendengar usul perorangan.

12.	Karyawan perlu *refreshing*.
13.	Menteladani kepemimpinan Rasulullah SAW dan mengamalkan Al-Qur'an dan Hadits. Hendaknya pimpinan memberikan keteladanan agama yang baik kepada karyawan.
14.	Pimpinan harus meletakkan pondasi dan strategi akademik untuk meraih kemajuan di masa yang akan datang. Award dari fakultas bagi mahasiswa berprestasi (akademik dan non-akademik) dapat menjadi strategi bagi pengembangan potensi dan kualitas pendidikan, khususnya di FTI.
15.	Pimpinan meningkatkan kualitas kerja antar jurusan yang bersinergi dan menciptakan hubungan yang lebih intensif antara pimpinan FTI dengan pimpinan jurusan, sehingga program jurusan dapat tersosialisasi dengan baik.
16.	Hendaknya ada evaluasi yang objektif terhadap dosen dan karyawan, tidak hanya di atas kertas. Pimpinan melakukan *direct controlling* yang efektif. Banyak dosen yang tidak menjalankan tugas mengajarnya dengan baik, bahkan cenderung merugikan mahasiswa (dalam hal keilmuan dan penetapan nilai). Banyak pula karyawan yang bermain *computer game* pada jam kerja.
17.	Penggalian sumber pendanaan hendaknya menjadi prioritas.
18.	Perlu tertib administrasi agar data yang dibutuhkan didapat dengan cepat, tepat dan akurat.

4.3 PENGOLAHAN DATA

Pengolahan data terdiri dari beberapa tahapan. Tahapan tersebut adalah uji kecukupan data, uji validitas dan reliabilitas atribut, serta analisis kinerja dengan menggunakan metode *Important Performance Analysis* (IPA).

4.3.1 Uji Kecukupan Data

Jumlah sampel untuk nasabah ditentukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono. 1999) :

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 NPQ}{d^2(N-1)+(Z_{\alpha/2})^2 PQ}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = populasi yang diketahui

d = tingkat ketelitian

P = proporsi yang sebenarnya (bila tidak diketahui, maka P = 0.5)

Q= 1-P

Karena proporsi sampel (p) belum diketahui, akan tetapi nilai p selalu diantara 0 sampai 1, dengan nilai p maksimal maka :

$f(p) = p - p^2$

$\frac{df(p)}{d(p)} = 1 - 2p$

$\frac{df(p)}{d(p)}$ maksimal jika $\frac{df(p)}{d(p)} = 0$

$0 = 1 - 2p$

$-1 = -2p$

$p = 0.5$

Tingkat kepercayaan = 90 %

Tingkat ketelitian (α) = 10 % = 0,1 ; ½ = 0,05 ; Z ½ = 1,645

Maka, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah :

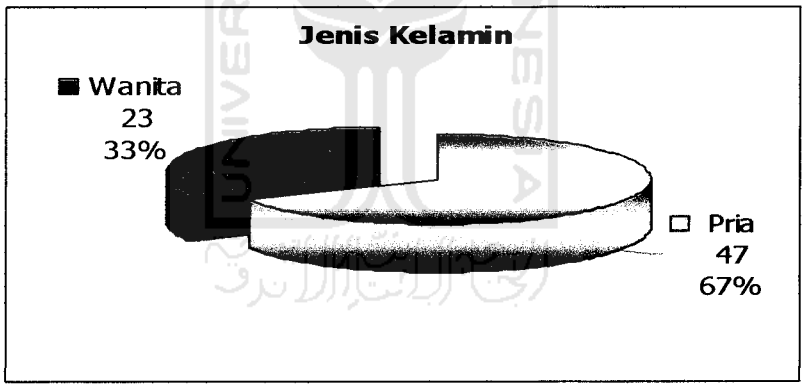
$$n = \frac{1.645^2 * 134 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (134 - 1) + 1645^2 * 0.5 * 0.5}$$

= 45,4 ≈ 46 responden.

Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah sebanyak 70 (tujuh puluh) responden. Oleh karena itu, data masukan dapat dikatakan cukup.

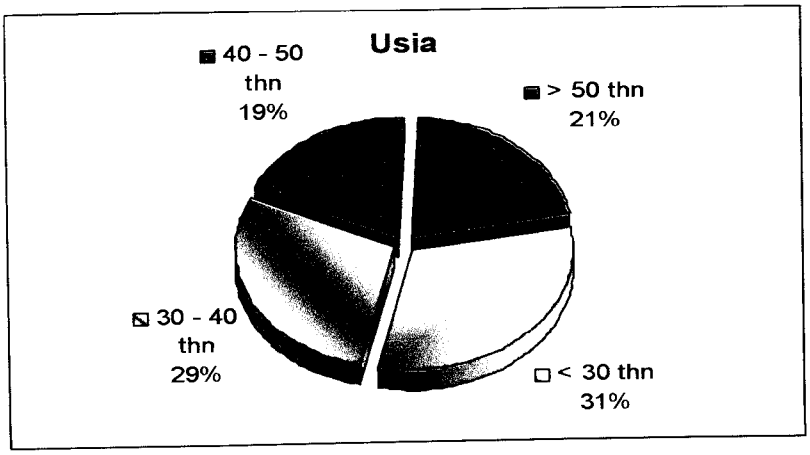
Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin



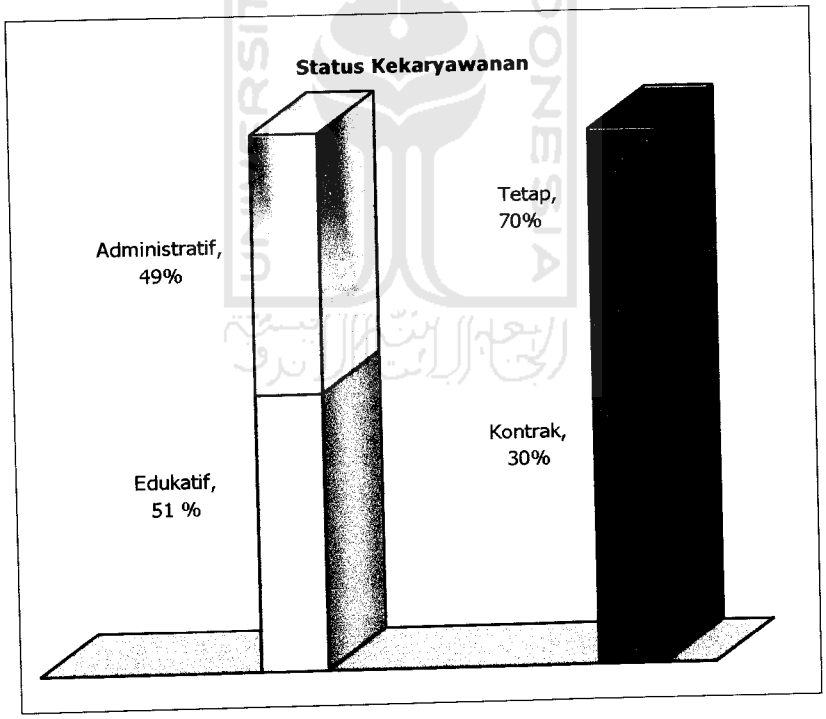
Gambar 4.3.1.1 Diagram jenis kelamin responden

2. Usia



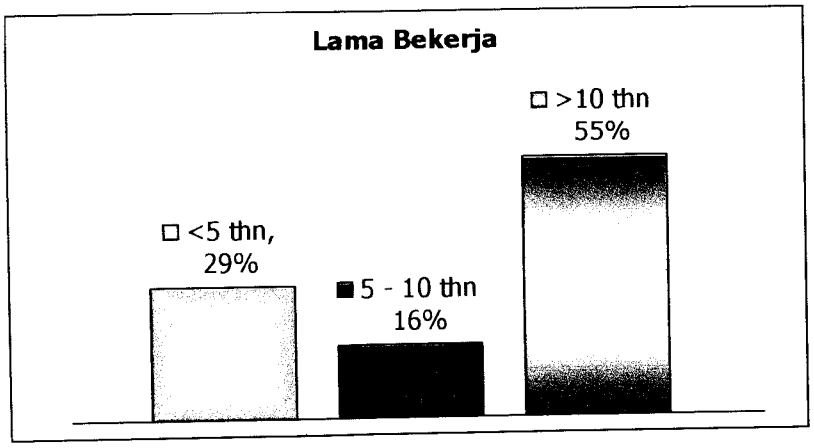
Gambar 4.3.1.2 Diagram usia responden

3. Status Kekaryawanan



Gambar 4.3.1.3 Diagram status kekaryawanan responden

4. Lama Bekerja



Gambar 4.3.1.4 Diagram lama bekerja responden

4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan 30 sampel pertama.

a. *Menentukan hipotesis*

H_0 : Skor atribut berkorelasi positif dengan skor faktor (valid)

H_1 : Skor atribut tidak berkorelasi positif dengan skor faktor (tidak valid)

b. *Menentukan nilai* r_{tabel}

Dengan tingkat signifikansi 5 %

Derajat kebebasan (df) = n – 2 = 30 – 2 = 28

Maka nilai r_{tabel} = 0,239.

c. *Hasil uji validitas kuisioner*

Hasil perhitungan r_{hitung} dengan menggunakan *software* SPSS 12.0 for Windows dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Corelation* (*output* terlampir). Uji

validitas data pada penelitian ini dilakukan hanya dengan 1 (satu) iterasi karena data telah valid pada iterasi pertama.

Tabel 4.3.2.1 Uji Validitas Atribut

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	Pimpinan FTI UII mengakui kehandalan karyawannya, dengan memberdayakan mereka dalam setiap pekerjaan.	0.761	0.239	Valid
2.	Karyawan FTI UII diberikan kepercayaan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas mereka.	0.761	0.239	Valid
3.	Karyawan FTI UII diberikan otoritas untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian mereka.	0.363	0.239	Valid
4.	Karyawan FTI UII dilibatkan oleh pimpinan dalam tiap langkah pekerjaan, mulai dari identifikasi, analisis masalah, mengusulkan, sampai menerapkan solusi.	0.468	0.239	Valid
5.	Pimpinan FTI UII mengarahkan dan membantu karyawannya dalam memecahkan masalah yang mereka temukan dalam pekerjaan.	0.834	0.239	Valid
6.	Pimpinan FTI UII mengumpulkan dan menyampaikan informasi penting terkait segala urusan yang berhubungan dengan pekerjaan, khususnya mengenai konsep rencana pengembangan kerja.	0.586	0.239	Valid
7.	Pimpinan FTI UII menjalankan tata aturan secara konsisten terhadap siapapun.	0.697	0.239	Valid
8.	Pimpinan FTI UII memiliki visi dan misi yang jelas dan strategis, serta mampu mewujudkannya.	0.746	0.239	Valid
9.	Pimpinan FTI UII berusaha meningkatkan kreativitas	0.583	0.239	Valid

	dan inisiatif karyawan (contoh: mengadakan training manajemen dan motivasi) agar setiap individu secara aktif mau mencapai peningkatan kualitas kinerja yang baik.			
10.	Pimpinan FTI UII adalah orang yang cekatan, penuh kreativitas dan inovatif, termasuk dalam pengambilan keputusan.	0.817	0.239	Valid
11.	Pimpinan FTI UII mampu memotivasi karyawannya untuk melakukan tugas dengan sepenuh hati.	0.824	0.239	Valid
12.	Pimpinan FTI UII senantiasa memikirkan kesejahteraan karyawannya.	0.771	0.239	Valid
13.	Karyawan FTI UII mendapatkan pujian dan penghargaan khusus atas prestasi yang mereka raih dalam menjalankan pekerjaan mereka.	0.754	0.239	Valid
14.	Pimpinan FTI UII mampu mengubah pekerjaan yang kompleks dan sullit menjadi pekerjaan yang *simple* dan mudah dilaksanakan.	0.785	0.239	Valid
15.	Pimpinan FTI UII lebih cenderung 'melayani' karyawan daripada 'dilayani'.	0.639	0.239	Valid
16.	Pimpinan FTI UII bekerja lebih keras dan berpikir lebih kuat, lebih lama dan lebih mendalam dibandingkan dengan karyawan yang dipimpinnya.	0.745	0.239	Valid
17.	Pimpinan FTI UII lebih menggunakan gaya 'mempengaruhi' daripada gaya memaksa untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.	0.593	0.239	Valid
18.	Pimpinan FTI UII mengendalikan emosinya dalam memimpin, sehingga kepemimpinannya pn menjadi	0.561	0.239	Valid

	efektif.			
19.	Pimpinan FTI UII selalu menyapa karyawan di pagi hari kerja.	0.572	0.239	Valid
20.	Pimpinan FTI UII adalah orang yang jujur dan amanah terhadap tanggung jawabnya.	0.621	0.239	Valid
21.	Pimpinan FTI UII menghormati karyawan yang dipimpinnya.	0.877	0.239	Valid
22.	Pimpinan FTI UII menyempatkan diri untuk berinteraksi dengan sekedar 'ngobrol' ringan dengan karyawannya.	0.803	0.239	Valid
23.	Pimpinan FTI UII memahami kebutuhan, perasaan dan harapan karyawannya.	0.719	0.239	Valid
24.	Karyawan FTI UII mencintai, menyegani dan mentaati pimpinannya.	0.844	0.239	Valid
25.	Pimpinan FTI UII memberikan teladan, khususnya teladan keagamaan yang baik bagi karyawannya, seperti dalam masalah ibadah.	0.699	0.239	Valid
26.	Pimpinan FTI UII menggunakan pendekatan kebersamaan dan persaudaraan dalam mempersatukan visi dan misi bawahannya.	0.831	0.239	Valid
27.	Pimpinan FTI UII membangun, mengembangkan dan meningkatkan kekuatan melalui kerja sama yang baik dan intensif antara pimpinan dan karyawan.	0.844	0.239	Valid
28.	Pimpinan FTI UII menciptakan suasana kerja sama yang baik dalam menjalankan pekerjaan.	0.721	0.239	Valid
29.	Terdapat suatu iklim kerja yang penuh toleransi antara pimpinan FTI UII dengan karyawan.	0.558	0.239	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan software SPSS 12.0 for Windows di atas, dapat disimpulkan bahwa atribut pertanyaan yang ada di dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan atribut tersebut.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan 30 sampel pertama.

a. *Menentukan hipotesis*

H_0 : Skor atribut berkorelasi positif dengan skor faktor (reliabel)

H_1 : Skor atribut tidak berkorelasi positif dengan skor faktor (tidak reliabel)

b. *Menentukan nilai* r_{tabel}

Dengan tingkat signifikansi 5 %

Derajat kebebasan (df) = n – 2 = 30 – 2 = 28

Maka nilai r_{tabel} = 0,239.

c. *Hasil uji reliabilitas seluruh dimensi*

Hasil perhitungan r_{alpha} pada softwere SPSS 12.0 for Windows dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, yaitu sebesar 0.966.

d. *Membandingkan besar nilai* r_{tabel} *dengan* r_{hitung}

r_{hitung} bernilai positif dan r_{hitung} (0.966) $\geq r_{tabel}$ (0.239), maka H_0 diterima.

e. *Membuat keputusan*

Karena H_0 diterima, maka atribut-atribut kuisionernya reliabel. Ini berarti atribut-atribut kuesioner dapat memperlihatkan kemantapan, keajegan, atau stabilitas hasil pengamatan bila diukur dengan atribut-atribut tersebut. Berapa kali pun atribut-atribut kuisioner ditanyakan kepada responden yang berlainan, hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata-rata jawaban responden untuk atribut tersebut.

4.3.4 *Important Performance Analysis* (IPA)

Important Performance Analysis dilakukan dengan menghitung skor total kinerja kepemimpinan dan harapan karyawan. Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai $\overline{X}$ (rata-rata skor kinerja) dan $\overline{Y}$ (rata-rata skor harapan) yang akan dipetakan dalam diagram kartesius dengan software Minitab 14. Selain itu juga dilakukan perhitungan tingkat kesesuaian beserta rata-ratanya untuk menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor kinerja kepemimpinan yang diukur. Analisis dengan metode ini dibagi 2 (dua), yaitu analisis berdasarkan persepsi karyawan edukatif dan analisis berdasarkan persepsi karyawan administratif.

4.3.4.1 Analisis Persepsi Karyawan Edukatif

Perhitungan dalam analisis ini menghasilkan rata-rata tingkat kesesuaian sebesar 83.15% yang kemudian dijadikan batas untuk membuat keputusan terhadap atribut, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Bila TK < 83.15, maka dilakukan perbaikan (*action*).

b. Bila TK ≥ 83.15, maka dilakukan usaha untuk mempertahankan (*hold*).

4.3.4.2 Analisis Persepsi Karyawan Administratif

Perhitungan dalam analisis ini menghasilkan rata-rata tingkat kesesuaian sebesar 95.45% yang kemudian dijadikan batas untuk membuat keputusan terhadap atribut, dengan ketentuan sebagai berikut:

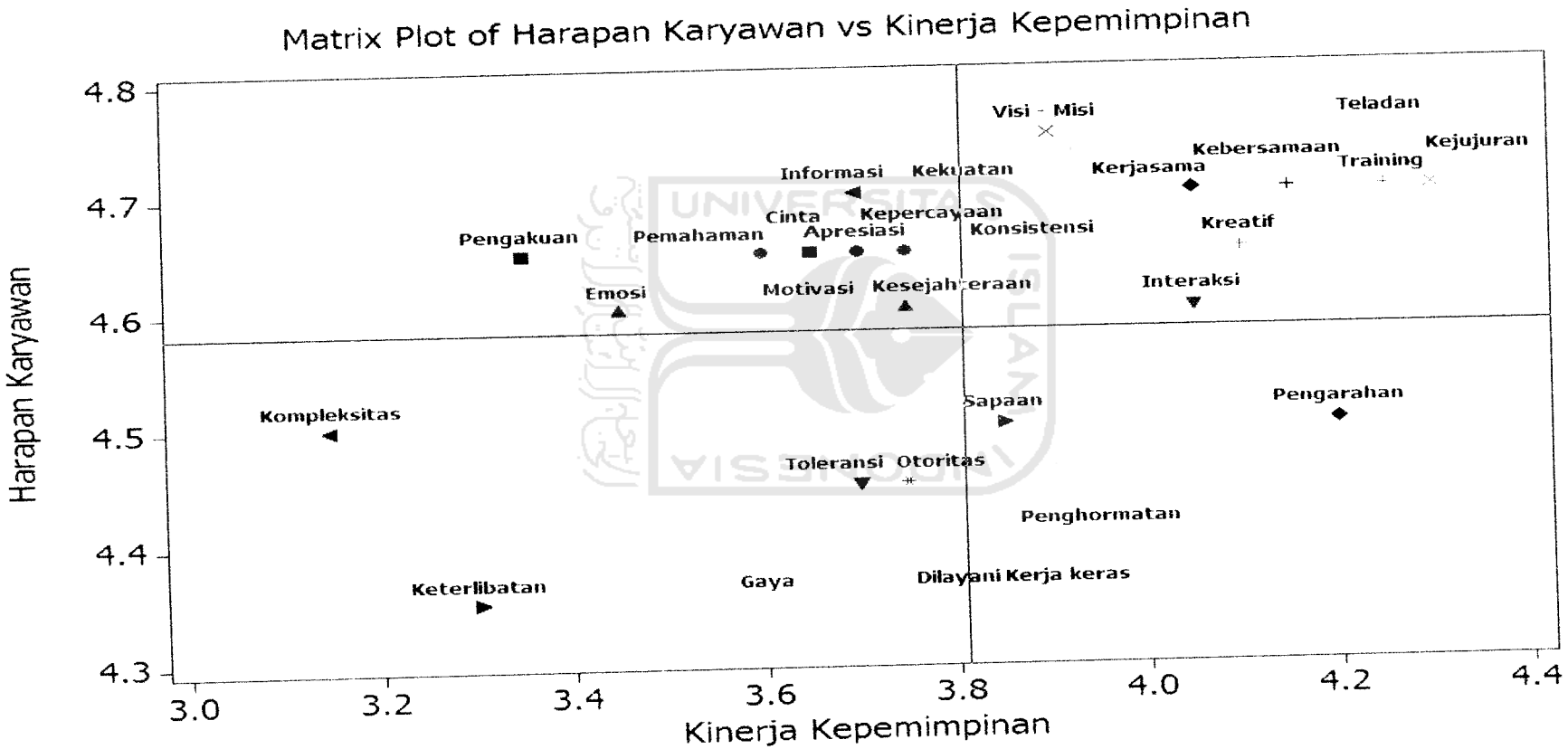
c. Bila TK < 95.45, maka dilakukan perbaikan (*action*).

d. Bila TK ≥ 95.45, maka dilakukan usaha untuk mempertahankan (*hold*).

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

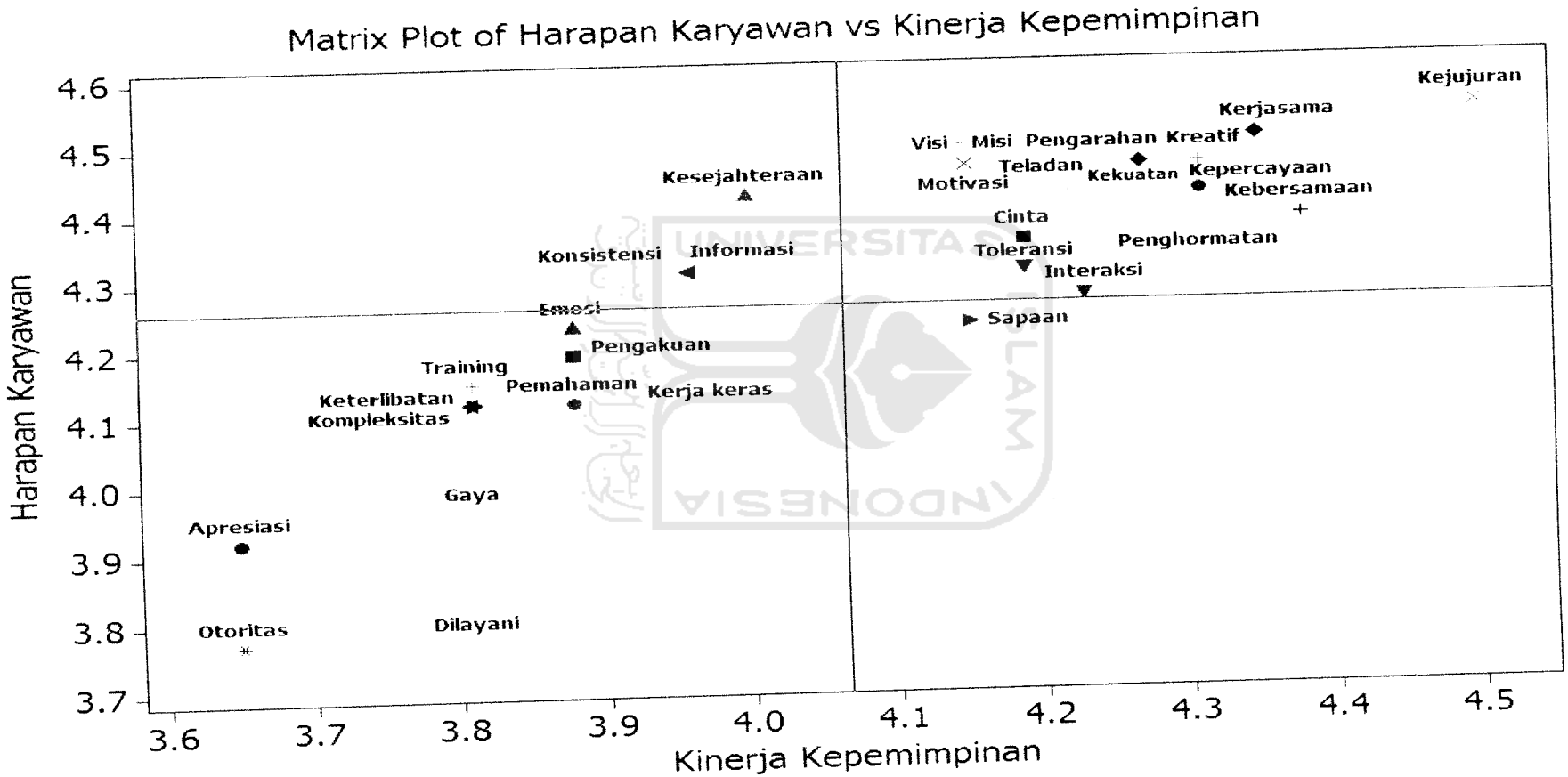
4.3.5 Diagram Kartesius

4.3.5.1 Analisis Persepsi Karyawan Edukatif



Gambar 4.3.5.1 Diagram Kartesius Berdasarkan Persepsi Karyawan Edukatif

4.3.5.2 Analisis Persepsi Karyawan Administratif



Gambar 4.3.5.2 Diagram Kartesius Berdasarkan Persepsi Karyawan Administratif